

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique
Ecole Nationale Supérieure de Management
Koléa



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
المدرسة الوطنية العليا للمناجنت
القليعة

MÉMOIRE DE FIN D'ÉTUDES

En vue de l'obtention d'un master académique en
(management des ressources humaines.)

L'impact de la politique des avantages sociaux sur la qualité de vie au travail cas : ooredoo , SPA

Elaboré par :
Meghezi Rania

Encadré par :
Dr. Mezaache El Yazid
Encadrant de l'entreprise par :
M. Toufik Sahli

Année universitaire 2023 /2024

RESUME

Résumé :

Cette étude examine l'impact des avantages sociaux sur la satisfaction des employés chez Ooredoo Algérie. En combinant des entretiens qualitatifs avec une analyse approfondie des politiques actuelles de l'entreprise, l'étude met en lumière des résultats clés sur la perception des employés concernant les avantages offerts, tels que la flexibilité horaire, les programmes de bien-être et les opportunités de développement professionnel. Les conclusions montrent que des politiques bien conçues et adaptées aux besoins des employés améliorent non seulement leur satisfaction, mais aussi leur engagement et leur performance. Des recommandations spécifiques sont formulées pour optimiser les politiques de ressources humaines d'Ooredoo, notamment en renforçant les systèmes de mentorat, en augmentant la flexibilité horaire et en intégrant des programmes de gestion des changements et des risques.

Mots-clés :

Avantages sociaux, satisfaction des employés, flexibilité horaire, mentorat, bien-être au travail, Ooredoo Algérie

Abstract :

This study examines the impact of employee benefits on job satisfaction at Ooredoo Algeria. By combining qualitative interviews with an in-depth analysis of the company's current policies, the research highlights key findings on employee perceptions of benefits offered, such as flexible working hours, wellness programs, and professional development opportunities. The findings indicate that well-designed and tailored policies enhance not only employee satisfaction but also engagement and performance. Specific recommendations are made to optimize Ooredoo's HR policies, including strengthening mentoring systems, increasing flexible working hours, and integrating change and risk management programs.

Keywords :

Employee benefits, job satisfaction, flexible working hours, mentoring, workplace wellness, Ooredoo Algeria

ملخص:

تستعرض هذه الدراسة تأثير الفوائد الاجتماعية على رضا الموظفين في شركة أوريدو الجزائر. من خلال الجمع بين المقابلات النوعية والتحليل المتعمق للسياسات الحالية للشركة، تكشف الدراسة عن نتائج رئيسية حول تصورات الموظفين بشأن الفوائد المقدمة، مثل ساعات العمل المرنة، وبرامج العافية، وفرص التطوير المهني. تشير النتائج إلى أن السياسات المصممة بشكل جيد والتي تتناسب مع احتياجات الموظفين تعزز ليس فقط رضاهم، بل أيضاً التزامهم وأدائهم. تُقدّم توصيات محددة لتحسين سياسات الموارد البشرية في أوريدو، بما في ذلك تعزيز أنظمة التوجيه، وزيادة ساعات العمل المرنة، وإدماج برامج إدارة التغيير والمخاطر.

الكلمات المفتاحية:

الفوائد الاجتماعية، رضا الموظفين، ساعات العمل المرنة، التوجيه، العافية في مكان العمل، أوريدو الجزائر.

REMERCIEMENT

Tout d'abord, je tiens à exprimer ma plus profonde gratitude envers mes parents. Leur présence constante, leur soutien indéfectible et leur amour inconditionnel ont été des piliers fondamentaux tout au long de ma vie. Sans eux, sans leur encouragement et leur amour, je ne sais pas où je serais aujourd'hui. Je remercie Dieu de m'avoir bénie avec des parents aussi impliqués et aimants.

Je souhaite également remercier sincèrement mon encadrant de mon établissement, le Dr. MEZAACHE, pour son accompagnement précieux et ses conseils avisés tout au long de cette période d'étude. Sa patience, son expertise et son soutien continu ont été des sources inestimables de motivation et d'inspiration. Sa confiance en mes capacités m'a donné la force de surmonter les défis académiques et de mener ce projet à bien.

Mes remerciements vont aussi à M. Toufik Sahli, senior manager AKADIMIA Ooredoo, ainsi qu'à Mme Wided Beka, directrice adjointe. Je suis reconnaissante envers Mme Farah, Mme Camélia, Mme Meriem, M. Wahid, M. Amine maouche, M. kheniche Abdel Karim, Mme Loubna Layani, M. Mohammed Ait Kaci et Mme Assia Bouabdi. Leur soutien et leur collaboration ont été essentiels. Le département des ressources humaines a été pour moi comme une famille. Leur sympathie, leur gentillesse et leur engagement dans le travail m'ont grandement aidée à surmonter les défis et à travailler efficacement, me permettant ainsi de produire un travail exemplaire.

Enfin, je tiens à remercier tous les membres du département des ressources humaines pour leur accueil chaleureux et leur soutien continu. Leur attitude bienveillante et leur implication ont largement contribué à la réussite de ce projet. Je suis profondément reconnaissante pour cette expérience enrichissante et pour l'opportunité de travailler avec une équipe aussi exceptionnelle.

TABLE DES MATIÈRES

RESUMÉ.....	i
REMERCIEMENTS.....	iii
TABLE DES MATIÈRES	iv
LISTE DES TABLEAUX	Vi
LISTE DES FIGURES.....	viii
LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES.....	ix
INTRODUCTION	
1.1. Contexte de la recherche	1
1.2. Intérêt de la recherche	1
1.3. Objectifs de la recherche	1
1.4. Problématique.....	2
1.5. Hypothèses.....	2
1.6. Méthode.....	4
1.7. Annonce du plan.....	7
CHAPITRE I : CADRE THÉORIQUE	8
Section 1 : Revue de littérature.....	9
1.1. Etudes Antérieur sur l'impact des avantages sociaux sur la qualité de vie au travail	9
1.2. Analyse des théories pertinentes en marque employeur, marketing RH et efficience du travail	10
1.3. Examiné des modèles conceptuels et des pratiques Exemplaire des cadres d'analyse utilisés dans la littérature Existante dans d'autres entreprise du secteur.....	11
Section 2 : Cadre conceptuel.....	13
A / définition académique	14
B/ L'accord interprofessionnel	16
A/ La contribution des partisans du management des risques psycho-sociaux.....	17
B/ L'apport de la théorie socio-économique et audit de la qualité	18
C/ Approche marketing et attraction des talents des marques employeurs	19

d/ La théorie le rajeunissement organisationnel	24
E/ management de l'engagement et efficience du facteur travail	28
CHAPITRE II : CADRE MÉTHODOLOGIQUE.....	32
1. Méthodologie.....	33
1.2. Champ épistémologique de la recherche.....	36
1.2. Méthode d'analyse	38
1.3. Questionnaire de recherche	39
2. Données.....	38
2.1. Méthode d'échantillonnage	38
2.2. Variables de mesure	38
CHAPITRE III : CADRE PRATIQUE.....	39
1. présentation de l'entreprise	40
1.1. Historique	41
1.2. L'organigramme	43
1.3. Description de la politique des avantages sociaux chez Ooredoo	45
1.4. Analyse de l'impact des avantages sociaux sur la Qualité de vie au travail	50
1.5. Identification des facteurs influençant l'efficience au travail	58
1.6. Evaluation de la perception de la marque employeur et du marketing RH chez les employés	60
2. Discussions.....	63
2.1. Interprétation des résultats à la lumière du cadre théorique	64
2.2. Limites de l'étude et suggestion pour des recherches futures	87
CONCLUSION.....	89
1. Synthèse des principaux résultats	90
2. contribution de l'étude à la littérature et à la pratique RH.....	91
3. Limites de la recherche.....	92
4. Prolongements possibles de la recherche.....	92
5.Suggestion en matière de politique des avantages sociaux et marque employeur.....	92
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	98

ANNEXES.....	99
ANNEXE 1- QUESTIONNAIRE.....	99
ANNEXE 2 – Guide d’entretien	106
ANNEXE 3 document1 : déclaration maladie (axa assurance)	108
ANNEXE 4 – document 2 : déclaration maladie (axa assurance)	109

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : toutes les offres c du pack santé

Tableau N°2 : Caractéristiques des Interviewés

Tableau 3 : l'état matrimonial

Tableau 4 : Pourcentages des genres dans l'entreprise

Tableau 5 : Pourcentage d'âge

Tableau 6 : analyse de la fiabilité (alpha de Cronbach

Tableau 7 : analyse factorielle exploratoire

Tableau 8 : teste ANOVA

Tableau 9 : fréquence statistique

Tableau 10 : les statistiques descriptives des avantages sociaux

Liste des figures

Figure 01 : Organigramme de Ooredoo

Figure 2 : organigramme direction RH

Image1 : Nuage de mot (google cloud)

Figure 3 : schéma d'hypothèses

Graph 1 : la Matrice de Corrélation

Graph 2 : graphe de pourcentage de genre dans l'entreprise

Graph 3 : graphique circulaire d'âge

Graph 4 : graphe circulaire l'état matrimonial

Graph 5 : graphe circulaire d'ancienneté des employés dans l'entreprise

Figure circulaire 6 : l'évaluation des avantages sociaux

Figure 7 : figure circulaire satisfaction de la QVT

Figure 8 : figure circulaire impacte des avantages sociaux sur l'engagement

Figure 9 : figure circulaire bénéfice des avantages sociaux

Figure 10 : figure circulaire travail chez ooredoo agréable

Figure 11 : figure circulaire marque employeur

Document 1 : déclaration de maladie (axa assurance)

Document 2 : déclaration de maladie (axa assurance)

LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES

« QVT » : qualité de vie au travail

« AS » : avantages sociaux

« ME » : marque employeur

« MRH » : marketing ressources humaines

« HR » : ressources humaines

« ET » : efficience du travail

« PO » : personne / organisation

« L'hédonisme consumériste » : désigne une tendance culturelle où le plaisir, la gratification personnelle et la recherche du bonheur sont étroitement associés à la consommation de biens matériels et à l'acquisition de possessions. Cela implique une préférence marquée pour les expériences sensorielles agréables et le désir de satisfaire ses besoins et désirs individuels par le biais de l'achat et de la possession de produits ou de services, souvent perçus comme des symboles de réussite, de statut social ou de bien-être personnel.

« ANI » : Accord National Interprofessionnel

« DGB » : Confédération allemande des syndicats Deutscher Gewerkschaftsbund

« GSM » : "Global System for Mobile Communications

Introduction

1.1. Contexte et intérêt du thème :

Dans le contexte dynamique des ressources humaines, la qualité de vie au travail émerge comme un facteur indispensable pour l'efficacité organisationnelle et la satisfaction des employés. La qualité de vie au travail se définit comme l'évaluation globale des conditions dans lesquelles les individus exécutent leurs tâches au sein d'une organisation, incluant des aspects tels que le bien-être physique, émotionnel et social, ainsi que le degré de satisfaction et d'épanouissement au travail.

Au sein d'Ooredoo, un leader dans le secteur des télécommunications, l'approche des avantages sociaux offre une gamme diversifiée d'incitations, comprenant des prestations comme les assurances santé, les congés payés, les programmes de bien-être, les horaires flexibles, entre autres. L'impact de ces avantages sociaux constitue une variable indépendante cruciale dans la recherche, car elle est pressentie pour influencer divers aspects de la qualité de vie au travail.

L'intérêt de ce thème réside dans sa contribution à la compréhension de la relation complexe entre le politique des avantages sociaux et la qualité de vie au travail chez Ooredoo. En analysant cette relation, cette étude académique vise à éclairer les aspects d'engagement, d'efficacité au travail, de marketing des ressources humaines et de la marque employeur, fournissant ainsi des insights précieux pour les praticiens des ressources humaines et les chercheurs intéressés par la dynamique organisationnelle moderne.

1.2. Objectif :

- L'objectif principal de cette recherche est d'examiner en détail l'impact des politiques des avantages sociales sur la qualité de vie au travail chez Ooredoo. Cette étude explore leurs effets sur l'engagement des employés, l'efficacité au travail, le marketing des ressources humaines et la marque employeur. Ce projet vise à enrichir la littérature académique en offrant une analyse complète et nuancée des relations entre les avantages sociaux et la qualité de vie au travail dans le contexte d'une entreprise de télécommunications leader en Algérie.

Les objectifs spécifiques de cette recherche sont les suivants :

1. Évaluer l'effet des politiques de avantages sociaux d'Ooredoo sur l'engagement des employés, en analysant comment ces avantages influencent leur attachement, motivation et loyauté envers l'entreprise.
2. Étudier les conséquences des politiques de avantages sociaux sur l'efficacité au travail chez Ooredoo, en observant comment ces avantages affectent la productivité individuelle et collective, ainsi que la gestion des ressources humaines et les processus internes.

3. Analyser le rôle des avantages sociaux dans la stratégie de marketing des ressources humaines d'Ooredoo, en examinant comment ces avantages sont utilisés pour attirer, recruter et fidéliser les talents, et pour renforcer la réputation de l'entreprise en tant qu'employeur de choix.
4. Explorer l'influence des politiques de avantages sociaux sur la marque employeur d'Ooredoo, en analysant comment ces avantages façonnent la perception externe de l'entreprise en tant qu'employeur attractif, responsable et soucieux du bien-être de ses employés.

En résumé, cette recherche vise à offrir une compréhension approfondie et détaillée de l'impact des politiques de avantages sociaux sur la qualité de vie au travail chez Ooredoo, tout en proposant des recommandations stratégiques pour améliorer la gestion des talents et le bien-être au sein de l'entreprise..

1.3. Problématique :

Afin de pouvoir atteindre les objectifs de notre recherche et à partir des différentes recherches

Nous Formulons notre problématique comme suit :

<< Dans quelle mesure la politique des avantages sociaux d'Ooredoo influence-t-elle l'engagement des employés et l'efficacité du travail contribuant ainsi à une meilleure qualité de vie au travail ?>>

1.4. Hypothèses :

Afin de pouvoir répondre à notre problématique et en s'appuyant sur les différentes études et recherche nous avons proposé quelques hypothèses :

Hypothèse 1 - Engagement et Rétention des Employés : Les avantages sociaux attractifs proposés par Ooredoo ont un impact positif sur l'engagement des employés et contribuent à la rétention du personnel qualifié au sein de l'entreprise.

Hypothèse 2 - Productivité et Performance : Les avantages sociaux offerts par Ooredoo favorisent une augmentation de la productivité des employés et améliorent la performance individuelle et collective au sein de l'organisation.

Hypothèse 3 - Satisfaction et Bien-être : Les avantages sociaux mis en place par Ooredoo ont un lien direct avec la satisfaction des employés et leur bien-être au travail, ce qui se traduit par un climat organisationnel positif et une meilleure qualité de vie au travail agréable .

Hypothèse 4 - Image de Marque Employeur : La politique des avantages sociaux chez Ooredoo influence de manière significative la perception externe de l'entreprise en tant qu'employeur attractif, renforçant ainsi sa marque employeur et sa capacité à attirer les meilleurs talents du marché.

Hypothèse 5 - Efficience Organisationnelle : Les avantages sociaux adaptés et performants proposés par Ooredoo contribuent à une meilleure gestion des ressources humaines, à une optimisation des processus internes et à une efficience globale de l'organisation.

1.5. Méthodologie :

La présente étude adopte une approche mixte, combinant à la fois une méthode qualitative et quantitative, afin de fournir une compréhension exhaustive et approfondie de l'impact la politique des avantages sociaux sur la qualité de vie au travail chez Ooredoo, plus spécifiquement en ce qui concerne l'engagement des employés, l'efficience au travail, le marketing des ressources humaines et la marque employeur.

Pour la composante qualitative, des entretiens semi-directs ont été menés auprès des cadres dirigeants du département des Ressources Humaines d'Ooredoo à Alger, Ouled Fayet. Ces entretiens ont été guidés par un protocole préétabli, couvrant divers aspects tels que le profil du participant, la politique des avantages sociaux, la marque employeur et le marketing RH, l'efficience au travail, l'engagement des employés, ainsi que les implications et suggestions pour l'amélioration de la politique des avantages sociaux. Les données qualitatives ainsi obtenues ont été soumises à une analyse thématique rigoureuse, permettant d'identifier les tendances, les schémas et les insights pertinents.

Quant à la méthode quantitative, un questionnaire structuré a été administré aux employés du département des Ressources Humaines d'Ooredoo, Ouled Fayet. Ce questionnaire a porté sur des aspects démographiques tels que l'âge, le sexe, la catégorie socio-professionnelle et l'ancienneté dans l'entreprise, ainsi que sur l'évaluation des avantages sociaux actuels, la qualité de vie au travail, la marque employeur et le marketing RH, la productivité et la mise à jour des services. Les réponses ont été collectées et analysées à l'aide de techniques statistiques avancées, telles que l'analyse des fréquences et des corrélations, afin de quantifier les relations entre les variables étudiées et d'identifier les facteurs prédictifs clés.

En combinant ces deux approches complémentaires, cette recherche vise à fournir une perspective holistique et nuancée sur le rôle des avantages sociaux dans la promotion de la qualité de vie au travail chez Ooredoo. Les résultats obtenus permettront de formuler des suggestions pratiques et stratégiques pour optimiser les politiques et les pratiques de gestion des ressources humaines, tout en enrichissant la littérature académique sur ce sujet crucial dans le contexte organisationnel contemporain.

1.6. Terrain de recherche

La recherche est menée au sein de l'entreprise Ooredoo, située à Ouled Fayet, Alger. Initialement fondée sous le nom de Wataniya Télécom Algérie, Ooredoo est reconnue comme le premier opérateur multimédia en Algérie. Titulaire d'une licence nationale de services de téléphonie mobile depuis décembre 2003, l'entreprise a lancé sa marque commerciale, Nedjma, le 25 août 2004. Depuis, Ooredoo a rapidement déployé son réseau à travers l'ensemble du territoire algérien, assurant une couverture complète dès la fin de l'année 2005.

Ooredoo est une filiale du groupe Ooredoo, un acteur majeur des télécommunications à l'échelle mondiale, opérant dans plusieurs régions, y compris le Moyen-Orient, l'Afrique du Nord et l'Asie du Sud-Est. Animée par sa vision d'améliorer la vie des communautés et de soutenir le développement humain par le biais de la communication, Ooredoo se consacre à offrir des services innovants et adaptés aux besoins des particuliers et des entreprises.

Depuis sa création, Ooredoo a connu plusieurs évolutions significatives, notamment le changement d'actionnariat en mars 2007, avec l'entrée du groupe Qatar Telecom (Qtel) devenant l'actionnaire majoritaire. En février 2013, Qtel Group change de nom pour devenir Ooredoo Group, entraînant par la suite le changement d'identité de ses filiales, y compris Nedjma en Algérie, qui adopte le nom d'Ooredoo en novembre 2013.

Quant à la structure organisationnelle elle est définie par un organigramme fonctionnel, mettant en lumière les différents départements et directions responsables de la gestion et du fonctionnement de l'entreprise. Au sein de cette structure, la Direction des Ressources Humaines occupe une place centrale, assurant des fonctions essentielles telles que le recrutement, la formation, la gestion des rémunérations et des avantages sociaux, ainsi que la communication interne.

La Direction des Ressources Humaines comprend plusieurs sous-directions spécialisées, chacune exerçant des responsabilités distinctes dans des domaines tels que le recrutement, la formation, la gestion des compétences, les opérations RH et la rémunération, ainsi que la communication interne et l'engagement des employés. Cette organisation démontre l'engagement d'Ooredoo envers le développement du capital humain et la création d'un environnement de travail propice à l'épanouissement professionnel et personnel de ses employés.

Le service d'administration des ressources humaines d'Ooredoo est chargé de plusieurs missions cruciales, notamment l'intégration des nouvelles recrues, la gestion des documents administratifs, la gestion des départs et des mobilités des employés, ainsi que le suivi des dossiers disciplinaires. Cette équipe collabore étroitement avec les autres départements de l'entreprise pour assurer la conformité aux normes légales et réglementaires en matière de gestion du personnel.

En résumé, le terrain de recherche au sein de l'entreprise Ooredoo à Ouled Fayet, Alger, offre un cadre propice à l'exploration des politiques et des pratiques de gestion des ressources humaines, ainsi qu'à l'évaluation de leur impact sur la qualité de vie au travail des employés.

1.7. Intérêt de la recherche

Cette recherche revêt une importance cruciale et significative dans le contexte académique et professionnel, en raison de plusieurs éléments clés qui soulignent son pertinence et sa valeur dans la compréhension des dynamiques organisationnelles contemporaines.

Premièrement, cette étude contribue à enrichir la littérature académique sur la gestion des ressources humaines en explorant en profondeur l'impact de la politique des avantages sociaux sur la qualité de vie au travail. En analysant cette relation dans le cadre spécifique d'Ooredoo, cette recherche permettra de générer des insights précieux qui pourront être généralisés à d'autres entreprises du secteur des télécommunications, ainsi que dans d'autres industries.

Deuxièmement, cette recherche répond à un besoin croissant dans le domaine des ressources humaines, où les entreprises cherchent constamment des moyens novateurs pour attirer, motiver et fidéliser leurs employés. En examinant comment les avantages sociaux influent sur des aspects essentiels tels que l'engagement des employés, l'efficacité au travail, le marketing des ressources humaines et la marque employeur, cette étude fournira des recommandations pratiques pour les praticiens des ressources humaines afin d'optimiser leurs stratégies de gestion des talents.

Troisièmement, cette recherche présente un intérêt particulier pour les décideurs d'Ooredoo et d'autres entreprises similaires, en leur offrant une analyse approfondie de l'efficacité de leur politique d'avantages sociaux. En identifiant les forces et les faiblesses de ces avantages sociaux et en proposant des pistes d'amélioration, cette étude aidera les entreprises à mieux répondre aux besoins et aux attentes de leurs employés, tout en renforçant leur positionnement sur le marché du travail.

Enfin, cette recherche revêt également une importance sociale, dans la mesure où elle contribue à promouvoir les environnements de travail plus épanouissants et satisfaisants pour les employés. En mettant en lumière l'importance des avantages sociaux dans la création d'un climat organisationnel positif, cette étude peut avoir un impact positif sur le bien-être des employés et sur la performance globale des entreprises, ce qui bénéficiera à la fois aux individus et aux organisations dans leur ensemble.

En résumé, cette recherche offre une opportunité unique d'approfondir notre compréhension de la relation entre la politique des avantages sociaux et la qualité de vie au travail, tout en fournissant des insights pratiques et stratégiques pour améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines et promouvoir des environnements de travail plus épanouissants et performants.

Justification du plan

Le plan de recherche commence par l'exposé du contexte, l'intérêt, les objectifs, la problématique, les hypothèses, la méthodologie utilisée, et annonce la structure du document. Le premier chapitre, intitulé "Cadre Théorique", est subdivisé en deux sections majeures. La première section, "Revue de littérature", explore les études antérieures sur l'impact des avantages sociaux sur la qualité de vie au travail, analyse les théories pertinentes en marque employeur, marketing RH et efficacité du travail, et examine les modèles conceptuels et les pratiques exemplaires des cadres d'analyse existants dans la littérature. La deuxième section, "Cadre Conceptuel", définit les principaux concepts tels que les avantages sociaux, la qualité de vie au travail, l'engagement, l'efficacité, la marque employeur, et explore les stratégies marketing liées à la communication des avantages sociaux adaptés à Ooredoo, en mettant en évidence le lien entre les avantages sociaux, l'engagement des employés et l'efficacité du travail dans le contexte spécifique de l'entreprise. Le deuxième chapitre, "Cadre Méthodologique", examine les méthodes utilisées dans la recherche, précise le champ épistémologique, détaille la méthode d'analyse et présente le questionnaire de recherche, ainsi que les données obtenues à travers une méthode d'échantillonnage spécifique et les variables de mesure utilisées. Enfin, le troisième chapitre, "Cadre Pratique", présente les résultats de la recherche, leur interprétation à la lumière du cadre théorique, ainsi que les discussions sur les limites de l'étude et les suggestions pour des recherches futures.

CHAPITRE I : CADRE CONCEPTUEL ET METHODOLOGIQUE

Dans ce chapitre nous allons explorer les concepts de notre thématique (la Qualité de vie au travail, avantages sociaux, l'engagement, le marketing RH, la marque employeur et l'efficacité au travail)

Section 01 : Revue de littérature

I. Étude antérieure sur l'impact des avantages sociaux sur la qualité de vie au travail :

L'étude des avantages sociaux consiste à l'examen pour évaluer leur contribution à attirer, motiver et fidéliser les talents, tout en renforçant l'engagement et la satisfaction des collaborateurs. Les avantages sociaux spécifiques offerts par Ooredoo peuvent inclure des assurances santé, des congés payés, des programmes de bien-être, des horaires flexibles, des opportunités de formation, des récompenses et des avantages liés à la sécurité financière

En se basant sur les principes du marketing des ressources humaines, qui considère les employés comme des acteurs clés de la réussite organisationnelle, à fin de mettre en lumière l'impact positif des avantages sociaux sur la satisfaction des employés, leur bien-être au travail, la création d'un climat organisationnel positif et l'amélioration de la qualité de vie au travail.

En testant des hypothèses telles que l'impact des avantages sociaux sur la satisfaction des employés, l'image de marque employeur de l'entreprise et l'efficacité organisationnelle, cette étude vise à confirmer l'importance des avantages sociaux dans la promotion d'un environnement de travail favorable et productif.

En ce sens , la grille d'appréciation , peut être articuler autour des facteurs suivants :

1. Amélioration de la satisfaction des employés :

Les avantages sociaux peuvent répondre aux besoins et attentes des employés, renforçant ainsi leur satisfaction au travail. Des avantages tels que des congés flexibles, des services de garde d'enfants ou des programmes de santé mentale peuvent contribuer à créer un environnement de travail plus favorable. (Ughetto, 2021)

2. Atténuation de la tension et de l'épuisement professionnel :

Certains avantages sociaux, comme les programmes de soutien psychologique, les congés de maladie payée ou les initiatives de gestion du stress, aident les employés à mieux gérer les pressions du travail, réduisant ainsi le risque de burn-out. (Loubat, 2020)

3. Attraction et rétention des talents :

Proposer des avantages sociaux attractifs aide les entreprises à attirer des talents qualifiés et à fidéliser leurs employés. Une politique solide en matière d'avantages sociaux peut être un facteur déterminant pour les candidats potentiels lors du choix d'un employeur. (Lefizelier, 2023)

4. Amélioration de l'engagement et de la productivité :

Des avantages sociaux adaptés aux besoins des employés favorisent un plus grand engagement au travail et une augmentation de la productivité. Les travailleurs éprouvent un sentiment de reconnaissance et de soutien, ce qui se reflète dans une amélioration de leurs performances. (Savall, 1980)

A travers ces paramètres nous essayerons de souligner l'importance cruciale du politique des avantages sociaux dans l'amélioration de la qualité de vie au travail en répondant aux besoins des employés, en favorisant leur bien-être et en contribuant à un environnement de travail positif et productif. (Léa Renard, 2020)

plusieurs études antérieures sur l'impact des avantages sociaux sur la qualité de vie au travail chez Ooredoo met en évidence l'importance stratégique de ces avantages pour le bien-être des employés, la performance organisationnelle et la perception externe de l'entreprise en tant qu'employeur attractif. (Epihane, 2021)

II. Les théories ayant trait à la marque employeur , marketing RH en vue d'atteindre l'efficacité du travail et l'Engagement.

Concept Marque Employeur :

La théorie de la marque employeur se concentre sur la perception externe de l'entreprise en tant qu'employeur attractif. Une bonne image de marque employeur renforce l'attrait de l'entreprise pour les talents du marché du travail. Les avantages sociaux jouent un rôle crucial dans la construction de cette image en montrant l'engagement de l'entreprise envers le bien-être de ses collaborateurs. (Lefizelier, 2023)

Concept Marketing des Ressources Humaines :

Le marketing des ressources humaines considère les employés comme des acteurs clés de la réussite organisationnelle. Il met l'accent sur l'importance d'attirer, motiver et fidéliser les talents en proposant des avantages sociaux adaptés aux besoins des employés. Ces avantages contribuent à renforcer l'engagement, la satisfaction et la performance des collaborateurs. (Epihane, 2021)

Efficacité du Travail :

L'efficacité du travail se réfère à la capacité de faciliter la réalisation des objectifs, que ce soit pour un individu, une équipe ou une organisation, en optimisant l'utilisation des ressources disponibles est essentiel. Les bénéfices sociaux qui améliorent le bien-être et la satisfaction des employés ont un effet positif sur leur productivité et leur créativité, ce qui se traduit par une exécution plus efficace des tâches. (salesforce, 2022)

Engagement :

L'engagement des employés est un état d'esprit positif et proactif qui se traduit par une implication active, une performance de qualité et une contribution significative à la réussite de l'entreprise. Les avantages sociaux qui répondent aux attentes des employés favorisent l'engagement des équipes, améliorant ainsi l'efficacité de travail professionnelle au sein de la société. (Glenat, 2018)

En combinant ces théories, on comprend que les avantages sociaux adaptés et performants contribuent à renforcer la marque employeur de l'entreprise, à attirer et fidéliser les talents, à améliorer l'efficacité du travail et à favoriser l'engagement des employés. Une approche stratégique dans la gestion des avantages sociaux peut donc avoir un impact significatif sur la qualité de vie au travail, la performance organisationnelle et la compétitivité de l'entreprise sur le marché du travail.

III. Modèles conceptuels et pratiques managériales du phénomène objet de l'étude :

Plusieurs modèles conceptuels et pratiques de gestion ont été utilisés pour analyser la marque employeur, le marketing des ressources humaines, l'efficacité du travail et l'engagement dans d'autres entreprises du secteur. Voici quelques exemples de cadres d'analyse couramment utilisés :

1. Modèle de Capital Marque Employeur :

Ce modèle, adapté du modèle de capital marque de (Lehmann, 2013), est largement utilisé pour évaluer la force de la marque employeur d'une entreprise. Il permet de distinguer entre l'identité et l'image de marque employeur, et de mesurer la perception des employés et des candidats potentiels vis-à-vis de l'entreprise en tant qu'employeur.

1.1. Composantes de la marque employeur chez Ooredoo :

1.1.1. Identité de marque employeur :

L'identité de marque employeur chez Ooredoo correspond à la façon dont l'entreprise souhaite se présenter en tant qu'employeur, mettant en avant des éléments tels que l'innovation technologique, l'environnement de travail dynamique, les opportunités de carrière et une culture d'entreprise forte .

1.1.2. Image de marque employeur :

L'image de marque employeur recouvre plusieurs aspects, notamment l'image interne perçue par les employés actuels, l'image externe perçue par les employés potentiels, et l'image externe interprétée, représentant la perception des salariés actuels de la manière dont les personnes extérieures à l'entreprise la perçoivent .

1.2.Mesure de la perception des employés vis-à-vis des avantages sociaux et leur impact sur l'attrait de l'entreprise en tant qu'employeur :

Les avantages sociaux offerts par Ooredoo ont un impact significatif sur plusieurs aspects du bien-être et de la performance des employés, améliorant la qualité de vie au travail, renforçant l'engagement des employés, leur perception de la marque employeur, et leur efficacité au travail .

En surveillant des indicateurs tels que la notoriété de la marque employeur, l'engagement sur les plateformes de médias sociaux liées à l'emploi, et les évaluations sur les sites d'évaluation des employeurs, Ooredoo peut mesurer l'impact de ses efforts de marketing RH sur sa réputation en tant qu'employeur .

2. Théorie du Signal :

Cette théorie suggère que la marque employeur agit comme un signal pour attirer les talents les plus qualifiés sur le marché du travail. Une bonne image de marque employeur renforce la crédibilité de l'entreprise en tant qu'employeur attractif, ce qui facilite le recrutement des meilleurs candidats. (franck, 2023)

2.1.Engagement envers le bien-être des employés :

Les avantages sociaux offerts par Ooredoo, tels que les systèmes de mentorat, la flexibilité horaire et les programmes de gestion du stress, sont perçus comme des éléments cruciaux pour la satisfaction, la motivation et la rétention des employés .

Ces avantages contribuent à améliorer la qualité de vie au travail, la motivation, la fidélisation des talents et l'engagement des employés, créant ainsi une culture d'entreprise attractive et performante .

2.2.Compétitivité sur le marché de l'emploi :

En mettant en avant des avantages sociaux attractifs, Ooredoo renforce son attractivité en tant qu'employeur, facilitant le recrutement des individus les plus talentueux et réduisant l'intention de quitter l'organisation des employés internes .

La perception des employés et des candidats vis-à-vis des avantages sociaux et de l'engagement de l'entreprise envers le bien-être des employés peut influencer positivement la réputation de la marque employeur de Ooredoo sur le marché du travail.

3. Théorie de l'Identité Sociale :

Cette théorie souligne l'importance de l'association des employés à leur entreprise en tant qu'employeur. Une identité de marque employeur robuste encourage l'engagement des collaborateurs, leur fidélité à l'entreprise, et leur participation active aux activités organisationnelles. (John, 1979)

- Pour explorer comment les avantages sociaux contribuent à renforcer l'identification des employés à Ooredoo en tant qu'employeur et comment cela affecte leur engagement et leur fidélité à l'entreprise, nous pouvons nous appuyer sur les éléments suivants issus du mémoire:

3.1. Identification des employés à Ooredoo en tant qu'employeur :

Les avantages sociaux offerts par Ooredoo, tels que le Pack Santé et le Pack Voyage, contribuent à renforcer l'attrait de l'entreprise en tant qu'employeur de choix, renforçant ainsi l'identification des employés à l'entreprise .

Ces avantages sociaux, combinés à un environnement de travail positif et des programmes de reconnaissance, créent une culture d'entreprise attractive et performante, favorisant ainsi l'identification des employés à Ooredoo .

3.2. Impact sur l'engagement et la fidélité des employés :

Les avantages sociaux attractifs proposés par Ooredoo ont un impact positif sur l'engagement des employés, contribuant à leur motivation, leur satisfaction et leur fidélisation au sein de l'entreprise.

En renforçant l'identification des employés à Ooredoo en tant qu'employeur de référence, les avantages sociaux contribuent à créer un lien émotionnel fort entre les employés et l'entreprise, augmentant ainsi leur engagement et leur fidélité à long terme .

4. Théorie du PO (Personne/Organisation) Fit :

Cette théorie met en évidence l'importance de la correspondance entre les valeurs, les objectifs et les attentes des employés et de l'organisation. Un bon fit entre la personne et l'organisation contribue à renforcer l'engagement, la satisfaction et la performance des collaborateurs. (Schneider, 1987)

Pour évaluer dans quelle mesure les avantages sociaux proposés par Ooredoo correspondent aux besoins et aux valeurs des employés, et comment cela influence leur engagement et leur satisfaction au travail, nous pouvons nous baser sur les éléments suivants du mémoire:

4.1. Correspondance avec les besoins et les valeurs des employés :

Les avantages sociaux offerts par Ooredoo, tels que la flexibilité horaire, les programmes de gestion du stress et les systèmes de mentorat, sont en adéquation avec les besoins des employés en matière d'équilibre travail-vie personnelle, de soutien psychologique et de développement professionnel .

En proposant des avantages sociaux attrayants qui répondent aux attentes des employés en termes de reconnaissance, de bien-être et de développement personnel, Ooredoo démontre son engagement envers le bien-être de ses collaborateurs, renforçant ainsi leur satisfaction au travail .

4.2. Influence sur l'engagement et la satisfaction au travail :

L'adéquation des avantages sociaux avec les besoins et les valeurs des employés contribue à renforcer leur engagement envers l'entreprise, en créant un environnement de travail favorable et en favorisant le sentiment d'appartenance à Ooredoo .

En offrant des avantages sociaux qui correspondent aux attentes des employés, Ooredoo favorise leur satisfaction au travail, en renforçant leur motivation, leur fidélité et leur bien-être au sein de l'organisation .

5. Théorie du Contrat Psychologique :

Cette théorie met l'accent sur les attentes partagées entre l'employeur et les employés. Un lien psychologique robuste, fondé sur la confiance, le respect et la réciprocité, encourage l'engagement des collaborateurs et leur participation aux activités de l'entreprise. (Denise, 1995)

Pour examiner comment les avantages sociaux perçus par les employés contribuent à établir un contrat psychologique solide avec Ooredoo, basé sur la confiance, le respect et la réciprocité, et comment cela influence leur engagement et leur performance, nous pouvons nous appuyer sur les éléments suivants du mémoire:

5.1. Contrat psychologique :

Les avantages sociaux offerts par Ooredoo, tels que la flexibilité horaire, les programmes de gestion du stress et les systèmes de mentorat, peuvent être perçus par les employés comme des signes de reconnaissance, de soutien et de développement personnel de la part de l'entreprise .

Lorsque les employés ressentent que leurs besoins et leurs valeurs sont pris en compte à travers les avantages sociaux proposés, cela peut renforcer le contrat psychologique en instaurant un climat de confiance, de respect mutuel et de réciprocité entre les collaborateurs et l'organisation.

5.2. Influence sur l'engagement et la performance :

Un contrat psychologique solide, basé sur la perception des avantages sociaux comme des manifestations de considération et de soutien de la part de l'entreprise, peut favoriser l'engagement des employés en renforçant leur sentiment d'appartenance et de valorisation au sein de l'organisation .

En établissant un lien de confiance et de réciprocité à travers les avantages sociaux, Ooredoo peut influencer positivement la performance des employés en favorisant leur motivation, leur implication et leur bien-être au travail, ce qui peut se traduire par une augmentation de la productivité individuelle et collective

En étudiant ces modèles conceptuels et les bonnes pratiques utilisés dans d'autres entreprises du secteur, il est possible de tirer des enseignements précieux pour améliorer la gestion de la marque employeur, du marketing des ressources humaines, de l'efficacité du travail et de l'engagement au sein de votre propre organisation. Ces cadres d'analyse offrent des pistes pour développer des stratégies efficaces visant à attirer, motiver et fidéliser les talents, tout en renforçant la performance organisationnelle et la performance sur le marché du travail.

SECTION 02 : Cadre Conceptuel

Dans un contexte où les entreprises cherchent à se démarquer en tant qu'employeurs de choix, la question de la qualité de vie au travail et de la satisfaction des employés revêt une importance capitale. Dans ce cadre, Ooredoo, acteur majeur du secteur des télécommunications, se positionne comme un terrain d'étude privilégié pour explorer l'impact De la politique des avantages sociaux sur le bien-être des collaborateurs, la performance organisationnelle et la construction d'une marque employeur solide.

En s'appuyant sur les principes du marketing RH, qui considère les employés comme des acteurs clés de la réussite organisationnelle, ce chapitre vise à évaluer comment les avantages sociaux proposés par Ooredoo contribuent à attirer, motiver et fidéliser les talents, tout en renforçant l'engagement et la satisfaction des collaborateurs.

A/Définition académique :

a) La contribution des partisans du management des risques psychosociaux :

- . Dans le contexte du texte, la qualité de vie au travail est intimement liée à l'évolution des normes au sein de la sphère professionnelle et à l'importance accordée au travail dans la vie quotidienne des individus. Le texte met en lumière que :
- Le travail n'est plus automatiquement considéré comme une source d'épanouissement individuel et de gratification sociale.
- Les obligations liées au travail sont perçues comme des contraintes.
- La progression professionnelle n'est plus perçue comme une trajectoire linéaire, mais comme un parcours qui est influencé par les circonstances de la vie personnelle.
- Les frontières entre la vie professionnelle et la vie personnelle s'atténuent.

a.1. Concept de la qualité de vie au travail

selon Dermagne : le concept de la qualité de vie au travail est en constante évolution. Il est aujourd'hui considéré comme un élément essentiel de la performance des organisations. La QVT permet de :

- Améliorer la motivation et l'engagement des salariés.
- Réduire le stress et les risques psychosociaux.
- Améliorer la productivité et la qualité du travail.
- Favoriser l'innovation et la créativité.
- Renforcer l'attractivité de l'entreprise.

a.2. Changement du climat organisationnel :

La QVT est devenue une préoccupation majeure pour les managers en raison de l'évolution des pratiques dans le monde du travail, qui à son tour est façonné par des tendances sociétales majeures.

a.3. Modification de la place du travail dans la vie des citoyens :

Dans les cultures imprégnées de "l'hédonisme consumériste", l'accent est désormais mis sur la vie personnelle par rapport au domaine professionnel. Le travail est souvent considéré comme une simple nécessité pour obtenir des ressources.

a.4. Diminution de l'aspect vocationnel du travail :

La notion de vocation professionnelle perd de son importance en tant que symbole social d'une "carrière", au profit d'une approche plus flexible et occasionnelle du travail.

(Dermagne, 2020)

a.5. Remise en cause de la relation à l'autorité :

La légitimité de l'autorité est remise en question, et les demandes du travail sont perçues comme des obligations.

a.6. Changement de la perception de la carrière : La progression professionnelle n'est plus vue comme une trajectoire directe, mais plutôt comme un cheminement qui s'adapte aux imprévus de la vie personnelle. (Dermagne, 2020)

a.7. Dilution des frontières entre vie professionnelle et personnelle :

Selon Braeken : Les limites entre le travail et la vie personnelle s'estompent en partie grâce au télétravail et à une variété croissante d'arrangements.. (Braeken, 2020)

a.8. Personnalisation de l'activité professionnelle :

L'activité professionnelle se diversifie et s'adapte davantage aux individus, influençant ainsi leurs identités et leurs affiliations professionnelles.

(Loubat, 2020)

- **La qualité de vie au travail (QVT) :**

Le texte met en évidence l'importance primordiale pour répondre aux imposants de la qualité de vie au travail à la compétitivité et les avancées technologiques augmentent la pression sur l'intensité du travail. De même, les conditions de vie en dehors du travail sont également mentionnées. En pleine transformation.

L'institutionnalisation des politiques de QVT : Ughetto mentionne que la formation et l'institutionnalisation de politiques de QVT dans les entreprises à partir du courant des années 2000 ont contribué à la prise en compte des enjeux de santé au travail.

La reconnaissance des enjeux de travail : Le texte souligne que les choix sémantiques qui ont été privilégiés pour construire la reconnaissance et la prise en charge des enjeux de travail à travers la notion de QVT ont présidé à la construction d'un processus gestionnaire.

La QVT en tant que "process" : selon Ughetto l'érection de la QVT en "process" signe, en apparence, la reconnaissance de ces enjeux, mais n'est pas neutre pour ces derniers. Il suggère que cela pourrait être une victoire en trompe-l'œil. (Ughetto, 2021)

b) La contribution des accords interprofessionnel :

- **Accord National Interprofessionnel (ANI), 19 juin 2013 :**

La qualité de vie au travail est définie comme un sentiment de bien-être perçu à la fois individuellement et collectivement. Elle englobe divers aspects tels que l'ambiance, la culture d'entreprise, l'intérêt pour le travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le niveau d'autonomie et de responsabilité, l'égalité, la possibilité d'erreur, la reconnaissance et la valorisation du travail accompli. L'accord identifie la capacité des employés à influencer sur le contenu de leur travail comme un élément clé de la qualité de vie professionnelle.

- **DGB-Index Gute Arbeit, 2007 :**

Le DGB (Confédération allemande des syndicats) définit la "Gute Arbeit" (bon travail) comme Un emploi qui satisfait les désirs des employés. Cette brève définition met l'accent sur l'évaluation subjective du travail par les travailleurs., érigés en experts de la qualité du travail, un élément clé (Léa Renard, 2020).

Il est important de noter que chaque définition est précisée par un ensemble de dimensions constitutives. Ces dimensions peuvent varier en fonction des Les différentes catégories ont des objectifs pratiques distincts. Par exemple, "Gute Arbeit" vise à identifier les composantes d'un indice statistique dans le cadre d'une action syndicale, tandis que la qualité de vie au travail (QVT) est une catégorie du dialogue social, sujette à des compromis et des négociations.

La qualité de vie au travail La qualité de vie au travail est un concept complexe qui englobe à la fois des aspects subjectifs et objectifs liés à l'environnement professionnel. Elle se manifeste par un sentiment de bien-être perçu tant individuellement que collectivement par les employés. Cette notion englobe divers éléments tels que l'atmosphère au travail, la culture de l'entreprise, l'intérêt pour les tâches effectuées, les conditions de travail, le niveau d'engagement et d'autonomie des travailleurs, l'équité, la reconnaissance des efforts fournis, ainsi que la possibilité de commettre des erreurs et l'appréciation des contributions individuelles. En résumé, la qualité de vie au travail vise à créer un environnement professionnel favorable où les employés se sentent épanouis, impliqués et appréciés dans leur travail.

B / L'apport de la théorie socio-économique et Audit de la qualité :

- **La qualité de vie au travail :**

Beck souligne que la question de la qualité de vie au travail revêt une importance capitale à notre époque où les demandes de compétitivité et les avancées technologiques intensifient la pression sur le travail. En parallèle, les conditions de vie en dehors du travail subissent également des changements significatifs, notamment en raison de l'instabilité grandissante des relations familiales et sociales, ainsi que des défis posés par la récupération physique et mentale dans un contexte où les rythmes de vie s'accroissent. .
(Beck, 2010)

- **L'audit socio-économique de la QVT :**

Savall présente l'audit socio-économique comme un outil précieux pour évaluer la QVT. Il illustre ce concept par l'exemple d'une entreprise de chimie, où l'audit montre qu'il est possible de maintenir une bonne QVT même dans un contexte de compétitivité économique exacerbée.

La définition de la QVT selon l'Analyse Socio-Economique : Selon cette approche, la QVT est définie L'interaction entre les variables d'action, qui sont interdépendantes et liées à d'autres variables socio-économiques, est au cœur de cette approche. Ces variables sont conçues pour être évaluées qualitativement, quantitativement et financièrement, afin de mesurer l'impact des efforts concertés visant à améliorer la qualité de vie au travail (QVT). Cette perspective théorique repose sur l'idée que le fonctionnement et les dysfonctionnements des entreprises et organisations résultent d'une interaction continue entre les structures et les comportements humains. L'audit socio-économique se distingue des autres modèles d'audit social par son caractère intégrateur : il ne se limite pas à un audit juridique ou à un audit de la gestion des ressources humaines, mais embrasse une évaluation globale de l'entreprise.

. (Savall, 1980)

C/ L'approche marketing et attraction des talents marque employeur :

1) La Marque Employeur :

Selon [Ambler et Barrow \(1996\)](#), la marque employeur correspond à l'ensemble des bénéfices associés à un emploi et à un employeur.

[Viot et Benraïss-Noailles \(2014\)](#) complètent cette définition en la décrivant comme une promesse d'emploi unique destinée aux employés actuels et potentiels, basée sur les bénéfices associés à une organisation en tant qu'employeur et à l'offre RH qu'elle propose.

1.1. Éléments Conceptuels :

Le concept de marque employeur s'appuie sur la théorie du capital de marque, adaptée du modèle de capital marque de [Keller & Lehmann \(2006\)](#), ce qui engendre la théorie du capital de marque employeur.

Il repose sur la distinction entre l'identité et l'image de marque. L'identité de marque employeur correspond à la façon dont une organisation souhaite se présenter en tant qu'employeur, tandis que l'image de marque employeur est la perception des individus vis-à-vis de l'entreprise en tant qu'employeur.

La marque employeur permet de créer une identité et une image distinctive de l'organisation en tant qu'employeur, constituant ainsi une "promesse d'emploi unique".

2) Importance et Impact dans l'attraction et la rétention des Talents :

Une bonne image de marque employeur renforce l'attrait externe de l'entreprise, facilitant le recrutement des individus les plus talentueux, tout en favorisant l'implication, la fidélité et la réduction de l'intention de quitter l'organisation des employés internes.

La cohérence perçue de la marque employeur, tant avant qu'après l'embauche, est cruciale pour le succès du processus de gestion de la marque employeur. Cette cohérence contribue à l'implication affective des salariés, à leur fidélité et à l'amélioration de la performance de l'entreprise.

En résumé, la Marque Employeur dans le secteur des télécommunications, comme Ooredoo, joue un rôle essentiel dans l'attraction, la rétention et l'engagement des talents, en créant une identité et une image distinctive de l'entreprise en tant qu'employeur, tout en veillant à maintenir une cohérence perçue avant et après l'embauche pour garantir le succès du processus de gestion de la marque employeur.

2.1. Enjeux de la marque employeur :

La littérature met en lumière plusieurs défis liés à l'établissement d'une marque employeur claire et distinctive sur le marché du travail. Ces défis sont analysés à travers différents cadres théoriques, tels que la théorie du signal, la théorie de l'identité sociale, la théorie du PO (personne/organisation) fit, la théorie du contrat psychologique, et d'autres encore.

2.2. Attraction des talents :

Un employeur qui jouit d'une réputation solide en tant que marque employeur devrait accroître son attractivité et rencontrer moins de difficultés dans le recrutement, notamment pour attirer les individus les plus talentueux..

2.3. Rétention des talents :

On suppose qu'une marque employeur favorable encourage l'engagement des employés, leur fidélité à l'entreprise, et diminue leur désir de quitter l'organisation. Une bonne image de marque employeur pourrait réduire les dépenses liées au roulement du personnel et au recrutement.

2.4. Cohérence de la marque employeur :

Les écrits mettent en avant l'importance de la cohérence perçue de la marque employeur, surtout entre avant et après l'embauche. L'entreprise façonne son offre d'emploi distinctive (l'identité de la marque employeur), communique cette proposition de valeur pour attirer les candidats ciblés, et doit s'assurer de tenir la promesse faite aux individus recrutés.

3) Impact de la marque employeur sur la performance de l'entreprise selon Paul Lefizelier

Lorsque les employés s'identifient pleinement à l'identité de l'organisation, cela se traduit en fin de compte par une amélioration de la performance de l'entreprise.

3.1. Concept selon Paul Lefizelier

La Marque Employeur représente un concept fondamental dans le domaine des ressources humaines et du recrutement. Elle englobe l'image et la réputation d'une entreprise en tant qu'employeur, ainsi que l'ensemble des perceptions, des valeurs et des expériences associées à cette entreprise du point de vue des employés actuels, des candidats potentiels et du public en général.

La construction d'une Marque Employeur solide repose sur divers piliers essentiels, tels que la culture d'entreprise, la communication interne et externe, l'expérience employé, l'engagement des collaborateurs, la réputation de l'entreprise sur le marché du travail, et l'alignement de la Marque Employeur avec la vision et la mission de l'organisation.

L'objectif principal de la Marque Employeur est d'attirer, de retenir et d'engager les meilleurs talents, en créant un environnement de travail attractif, en mettant en avant les valeurs et la culture de l'entreprise, et en offrant des opportunités de développement professionnel et personnel. (Lefizelier, 2023)

Pour évaluer l'impact de la Marque Employeur, il est crucial de recueillir les feedbacks des employés et des candidats, d'analyser les performances en matière de recrutement, de surveiller la réputation de l'entreprise sur les plateformes en ligne, et d'utiliser des outils de mesure spécifiques pour ajuster et améliorer la stratégie de Marque Employeur.

En somme, la Marque Employeur va bien au-delà de l'attraction des talents ; elle reflète la culture, les valeurs et les opportunités offertes par une entreprise à ses collaborateurs. En comprenant et en appliquant les principes fondamentaux de la Marque Employeur, les entreprises peuvent se démarquer sur le marché du travail, attirer les meilleurs talents et demeurer compétitives dans un environnement professionnel en perpétuelle évolution.,.

3.2.Importance dans l'attraction et la rétention des talents :

La Marque Employeur est essentielle pour attirer et fidéliser les talents au sein d'une entreprise. Voici quelques points clés pour comprendre son importance

3.3.Phénomène d'attraction des talents :

Une Marque Employeur forte et positive attire naturellement les candidats les plus qualifiés. Les entreprises bien perçues en tant qu'employeurs ont plus de facilité à attirer des profils talentueux qui correspondent à leur culture d'entreprise.

Les candidats sont de plus en plus attentifs à l'image et à la réputation des entreprises pour lesquelles ils postulent. Une Marque Employeur bien construite peut donc constituer un avantage compétitif pour attirer les meilleurs talents sur le marché du travail.

3.4.Rétention des talents :

Une Marque Employeur solide joue un rôle crucial dans la fidélisation des employés en offrant un environnement de travail attrayant et en mettant en avant les valeurs et la culture de l'entreprise. Cela conduit à un engagement accru, un sentiment de valorisation et une meilleure adhésion aux objectifs de l'organisation.

Les employés sont davantage enclins à rester dans une entreprise qui leur offre une expérience positive, qui reconnaît leurs contributions et qui leur offre des possibilités de développement professionnel et personnel. Ainsi, une Marque Employeur bien développée favorise la rétention des talents au sein de l'entreprise.

En résumé, la Marque Employeur est un outil essentiel pour attirer les meilleurs talents en mettant en avant l'identité, la culture et les valeurs de l'entreprise, tout en contribuant à la fidélisation des collaborateurs grâce à un environnement de travail stimulant et engageant. Investir dans sa Marque Employeur permet donc aux entreprises de se positionner favorablement sur le marché du travail et de constituer des équipes performantes et motivées.

(Lefizelier, 2023)

4) Importance dans l'attraction et la rétention des talents Dans Le secteur télécommunication :

Dans le secteur des télécommunications, où la concurrence pour les talents qualifiés est également forte, la construction d'une Marque Employeur solide peut faire la différence en termes d'attraction des meilleurs profils et pour fidéliser les employés essentiels. Les entreprises de ce domaine peuvent valoriser des aspects particuliers afin de renforcer leur Marque Employeur, comme :

4.1. Innovation technologique :

Mettre en avant les projets innovants, les technologies de pointe et les opportunités de développement dans un secteur en constante évolution peut être un atout pour attirer des talents passionnés par la technologie et l'innovation.

4.2. Environnement de travail dynamique :

Les entreprises de télécommunications peuvent valoriser un environnement de travail stimulant, collaboratif et axé sur la résolution de problèmes complexes, ce qui peut être attractif pour les profils techniques et créatifs.

4.3. Opportunités de carrière :

Mettre en avant les possibilités d'évolution professionnelle, de formation continue et de développement des compétences dans un secteur où les technologies évoluent rapidement peut contribuer à attirer et retenir des talents ambitieux.

4.4. Culture d'entreprise forte :

Développer Une culture d'entreprise axée sur la collaboration, l'innovation, la diversité et l'inclusion peut accroître l'attrait de l'entreprise en tant qu'employeur et encourager l'engagement des collaborateurs.

En résumé, la gestion de la Marque Employeur est pertinente pour toutes les entreprises, y compris celles opérant dans le secteur des télécommunications. En adaptant les stratégies de Marque Employeur aux spécificités de l'industrie et en mettant en avant les atouts propres au secteur, les entreprises de télécommunications peuvent renforcer leur attractivité auprès des talents recherchés et construire des équipes performantes et engagées, . (Lefizelier, 2023)

5. Importance et Impact dans la Rétention et l'Attraction des Talents selon Ooredoo :

La Marque Employeur dans le secteur des télécommunications, comme Ooredoo, joue un rôle crucial dans l'attraction et la rétention des talents qualifiés. En mettant en avant des éléments tels que l'innovation technologique, l'environnement de travail dynamique, les opportunités de carrière et une culture d'entreprise forte, Ooredoo peut renforcer son attractivité en tant qu'employeur.

5.1.Fondements théoriques de la marque employeur :

Le concept de marque employeur trouve ses fondements en marketing avec l'adaptation du modèle de capital marque (Keller & Lehmann, 2006). Cela conduit à parler de la théorie du capital de marque employeur (Cable & Turban, 2003 ; Theurer et al., 2018 ; Tumasjan et al., 2020).

5.2.Identité et image de marque employeur :

L'identité de marque employeur correspond à la façon dont une organisation souhaite se présenter en tant qu'employeur auprès de ses cibles RH – candidats potentiels et salariés actuels. L'image de marque employeur est définie comme les croyances et les associations des individus vis-à-vis d'une entreprise en tant qu'employeur (Cable & Turban, 2003).

5.3.Différentes images de la marque employeur :

L'image de marque employeur recouvre plusieurs images :

L'image interne, telle qu'elle est perçue par les employés actuels ; l'image externe, telle qu'elle est perçue par les employés potentiels ; et enfin, l'image externe interprétée, qui représente la perception des salariés actuels de la manière dont les personnes extérieures à l'entreprise la perçoivent. (Knox & Freeman, 2006 ; Lievens et al., 2007).

En somme, l'auteur souligne l'importance de la marque employeur dans l'attraction et la rétention des talents. Il suggère que la marque employeur, en tant que promesse d'emploi unique, peut aider les organisations à créer une identité et une image distinctive, ce qui peut à son tour attirer et fidéliser les talents. Cependant, il note que les mesures proposées pour évaluer le capital de marque employeur se limitent souvent à la prise en considération de l'image et n'intègrent pas la notoriété, qui est pourtant au cœur du concept. (Epihane, 2021)

En développant une identité et une image de marque employeur distinctives, Ooredoo peut influencer positivement la perception des employés actuels et potentiels, renforçant ainsi son positionnement sur le marché du travail et sa capacité à attirer les meilleurs talents.

En résumé, la Marque Employeur dans le secteur des télécommunications, notamment chez Ooredoo, est un élément stratégique pour attirer, retenir et motiver les talents, en créant une identité et une image distinctive de l'entreprise en tant qu'employeur,

6. Stratégie marketing aux des avantages sociaux, adaptée à Ooredoo :

Pour élaborer une stratégie marketing axée sur la communication des avantages sociaux pour une entreprise de télécommunications comme Ooredoo, voici quelques suggestions :

6.1.Mettre en avant la connectivité sociale :

Communiquer sur la capacité des services d'Ooredoo à connecter les individus, les familles et les communautés. Mettez en avant comment la communication est facilitée grâce aux offres de l'entreprise, renforçant ainsi les liens sociaux.

6.2.Promouvoir la facilité d'accès à l'information :

Mettez en avant comment les services d'Ooredoo permettent aux utilisateurs d'accéder facilement à l'information, de rester informés et de se connecter aux événements sociaux et culturels.

6.3.Le rôle de la communication interpersonnelle :

Valorisation de l'apport des services de communication d'Ooredoo pour favoriser les échanges entre les individus, renforçant ainsi les relations personnelles et professionnelles.

6.4. L'impact positif sur la vie quotidienne :

les services d'Ooredoo simplifient la vie quotidienne des utilisateurs en facilitant la communication avec leurs proches, en accédant à des services essentiels en ligne, etc.

6.5.Utilisation des témoignages et des études de cas :

Mettez en avant les expériences positives des clients d'Ooredoo en ce qui concerne les avantages sociaux de leurs services. Les témoignages authentiques peuvent renforcer la crédibilité de la communication.

6.6.Intégrer les réseaux sociaux :

Utilisez les plateformes de médias sociaux pour promouvoir les avantages sociaux des services d'Ooredoo, en partageant des contenus pertinents, des promotions spéciales et en interagissant avec les clients.

6.7.Organiser des événements communautaires :

Impliquez-vous dans des événements locaux ou des initiatives communautaires pour montrer l'engagement social d'Ooredoo et renforcer les liens avec les clients et la communauté.

En adaptant ces suggestions à la marque et à la culture d'Ooredoo, vous pourrez créer une stratégie marketing efficace qui met en valeur les avantages sociaux de l'entreprise et renforce sa position sur le marché des télécommunications.

. (Truphème, 2023)

D/La théorie du rajeunissement organisationnel :

I. Les avantages sociaux :

- ❖ Selon Cédric van appelghem : l'article explore en profondeur les avantages sociaux en se concentrant sur les avantages non monétaires fournis par les employeurs aux employés. Ces avantages vont au-delà du salaire de base et sont conçus pour répondre aux besoins et aux attentes des employés en matière de bien-être, de sécurité et de satisfaction au travail.
 - ❖ Dans le contexte de l'étude, les avantages sociaux peuvent inclure des éléments tels que l'assurance santé, l'assurance vie, les régimes de retraite, les congés payés, les avantages liés à la santé et au bien-être (comme les programmes de remboursement de gym ou de consultations médicales), les avantages familiaux (comme les congés de maternité et de paternité), les programmes de formation et de développement professionnel, les avantages liés à la conciliation travail-vie personnelle, les services de garde d'enfants, les congés pour raisons personnelles, etc.
 - ❖ Cédric van appelghem souligne l'importance des avantages sociaux dans la construction d'un environnement de travail favorable, dans le renforcement de l'engagement des employés et dans l'amélioration de la qualité de vie au travail. Ces avantages peuvent également contribuer à attirer et à retenir les talents, à augmenter la satisfaction des employés, à réduire le stress lié au travail et à favoriser un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.
 - ❖ En résumé, les avantages sociaux, tels que définis par l'auteur, englobent un large éventail de prestations et de services non monétaires offerts par les employeurs pour améliorer le bien-être et la satisfaction des employés, renforcer leur engagement et favoriser un environnement de travail positif. (Cédric Van Appelghem, 2021)
- **Types des avantages sociaux appliquer par ooredoo**
 - ❖ Désignent les avantages non salariaux accordés par un employeur à ses employés en plus de leur salaire. Ils peuvent prendre différentes formes, telles que :
 - ❖ Avantages en nature : voiture de société, ordinateur portable, GSM, intervention dans la facture d'électricité...
 - ❖ Assurances complémentaires : assurance groupe, assurance hospitalisation...
 - ❖ Chèques : chèques-repas, écochèques...
 - ❖ Primes : prime de fin d'année, prime de naissance, prime de mariage...
 - ❖ Autres : remboursement des trajets domicile-lieu de travail, possibilité de travailler à domicile...

II. Relations entre les avantages sociaux, la qualité de vie au travail (QVT) et la cohésion sociale Avantages sociaux et QVT :

1. Impact positif : Les avantages sociaux peuvent améliorer la qualité de vie au travail (QVT) en contribuant à divers aspects :

1.1. Attractivité de l'entreprise : Des avantages sociaux attractifs peuvent attirer et fidéliser les talents, renforçant ainsi l'image de l'entreprise en tant qu'employeur de choix.

1.2. Motivation et engagement des employés : Des avantages sociaux appréciés par les employés peuvent les motiver à s'investir davantage dans leurs tâches et à contribuer positivement à l'organisation.

1.3. Équilibre vie professionnelle/vie privée : Des avantages sociaux tels que les chèques-repas ou le télétravail peuvent aider les employés à mieux concilier leurs obligations professionnelles et personnelles, favorisant ainsi leur bien-être global.

1.4. Santé et bien-être des employés : Des avantages comme l'assurance hospitalisation ou la mutuelle peuvent contribuer à la santé physique et mentale des employés, ce qui se traduit par une meilleure qualité de vie au travail.

2. Impact négatif : Cependant, l'offre d'avantages sociaux peut également présenter des défis :

2.1. Coût pour l'entreprise : Les avantages sociaux peuvent représenter un investissement financier significatif pour l'entreprise, ce qui peut affecter sa rentabilité.

2.2. Déséquilibres entre les employés : Une répartition inégale des avantages sociaux peut créer des tensions et des ressentiments au sein de l'équipe.

2.3. Rigidité du système : Un système d'avantages sociaux rigide peut limiter la capacité de l'entreprise à s'adapter aux besoins changeants de ses employés et du marché.

2.4. Impact mutuel : La relation entre la QVT et la cohésion sociale peut être bidirectionnelle :

2.5. QVT et cohésion sociale: Une bonne QVT peut favoriser la cohésion sociale en créant un environnement de travail où les employés se sentent valorisés et soutenus, tandis qu'une forte cohésion sociale peut améliorer la QVT en favorisant la collaboration et le bien-être psychosocial des employés.. (Loubat, 2020)

Selon Freitas : La politique des avantages sociaux, également connue sous le nom de politique sociale, englobe un ensemble de mesures, de programmes et de politiques gouvernementales visant à garantir le bien-être et la sécurité économique des citoyens. Ces avantages sociaux peuvent inclure des prestations telles que la sécurité sociale, les soins de santé, l'éducation, le logement, l'assurance chômage, les allocations familiales, les pensions de retraite, les aides aux personnes handicapées, entre autres.

L'objectif principal de la politique des avantages sociaux est de réduire les inégalités sociales, d'assurer un filet de sécurité économique pour les individus en difficulté, de promouvoir l'inclusion sociale et de garantir un niveau de vie adéquat pour tous les membres de la société. Ces politiques sont fréquemment élaborées pour prévenir les risques sociaux tels que la maladie, le chômage, la pauvreté et la vieillesse.

En résumé, la politique des avantages sociaux vise à promouvoir le bien-être général de la population en fournissant des services et des prestations essentiels pour répondre aux besoins fondamentaux des individus et des familles, tout en favorisant la cohésion sociale et en contribuant à la construction d'une société plus équitable et solidaire. (Freitas, 2017)

3. Communication et Sensibilisation :

Elle prévoit les actions de communication pour informer les employés sur les avantages sociaux disponibles, les modalités d'accès et les évolutions éventuelles.

4. Conformité Légale :

La politique des avantages sociaux doit être en conformité avec la législation en vigueur en ce qui concerne la sécurité sociale et les conditions de travail.

5. Évolution et Révision :

Elle peut également inclure des dispositions sur la révision périodique des avantages sociaux en fonction des besoins des employés, des évolutions du marché du travail et des objectifs de l'entreprise.

En résumé, la politique des avantages sociaux est un document essentiel qui guide la gestion des avantages offerts aux employés, favorise un environnement de travail favorable et contribue à l'attraction, la rétention et la motivation des talents au sein de l'organisation

Les avantages sociaux peuvent jouer un rôle important dans l'amélioration de la QVT et de la cohésion sociale au sein d'une entreprise. Il est important de choisir des avantages sociaux adaptés aux besoins et aux attentes des employés, et de mettre en place un système de gestion transparent et équitable.

E/Management de l'engagement et l'Efficiencce au travail :

1) L'engagement des employés

Est un concept essentiel pour le bon fonctionnement et la performance d'une entreprise. Voici une explication détaillée des éléments clés qui caractérisent l'engagement des employés derrière le projet commercial de l'entité économique

1. Motivation et Implication :

L'engagement des employés se manifeste par une forte motivation à exceller dans leurs responsabilités quotidiennes. Les employés engagés sont animés par un désir intrinsèque de réussir et de contribuer de manière significative à l'entreprise. ([pasquet, 2018](#))

2. Fidélité et Loyauté :

Les employés engagés démontrent une fidélité à long terme envers leur entreprise. Leur loyauté découle de leur attachement aux objectifs et aux valeurs de l'organisation, ce qui les incite à rester engagés et investis dans leur travail. ([Glenat, 2018](#))

3. Productivité et Performance :

L'engagement des employés est souvent associé à une plus grande productivité et à des performances supérieures. Les employés engagés sont enclins à fournir un travail de qualité, à être efficaces dans leurs tâches et à contribuer de manière positive aux résultats globaux de l'entreprise.

4. Collaboration et Esprit d'Équipe :

Les employés engagés sont des collaborateurs précieux qui valorisent le travail d'équipe. Leur engagement se traduit par une volonté de partager leurs connaissances, de soutenir leurs collègues et de travailler ensemble pour atteindre les objectifs communs de l'entreprise.

Bien-être et Satisfaction au Travail :

Les employés engagés bénéficient généralement d'un sentiment de bien-être au travail. Ils se sentent appréciés, écoutés et soutenus, ce qui contribue à leur satisfaction professionnelle et à leur épanouissement au sein de l'organisation. ([salesforce, 2022](#))

En conclusion, l'engagement des employés est un état d'esprit positif et proactif qui se traduit par une implication active, une performance de qualité et une contribution significative à la réussite de l'entreprise. Cultiver un environnement propice à l'engagement des employés est essentiel pour favoriser la croissance, l'efficacité et la pérennité de l'organisation.

Selon Glenat, l'engagement au travail consiste à rechercher le "bien-faire" ou du moins le "pas trop malfaire" dans son travail, ainsi que donner un sens à son travail en avançant tout en maintenant l'essentiel. Cela implique également de lutter contre la souffrance au travail et la maltraitance des individus, en restant fidèle à ses valeurs malgré les pressions des organisations. L'engagement au travail peut également se manifester par la recherche de justice, de solidarité, d'invention, de rêve et de rire pour donner un sens aux métiers de l'humain. ([Glenat, 2018](#))

L'auteur définit l'engagement comme un concept lié au contrat de travail et à l'intégration sociale par le travail. Il souligne que le marché de l'emploi ne peut pas engager tout le monde dans un accord de travail, soulevant ainsi la problématique de l'intégration sociale sans ce contrat. L'engagement est également associé à des notions telles que la consommation, l'identité et la position socioprofessionnelle [\(pasquet, 2018\)](#)

II. L'efficience du travail

Se réfère à la capacité d'un individu, d'un groupe ou d'une entité à atteindre ses objectifs de manière optimale, en maximisant l'utilisation des ressources disponibles. L'efficience est liée à la productivité et à l'efficacité, mais se concentre spécifiquement sur la minimisation des pertes de ressources telles que le temps, l'argent, l'énergie et les matériaux pour obtenir les résultats souhaités.

En d'autres termes, être efficace signifie faire les bonnes choses de la bonne manière, tandis qu'être efficient signifie faire les choses de la manière la plus économique possible. L'efficience du travail implique donc d'optimiser les processus, d'éliminer les gaspillages, de rationaliser les opérations et de maximiser la productivité tout en maintenant la qualité des résultats.

L'efficience du travail est un concept clé dans le domaine de la gestion et de la performance organisationnelle. Voici une explication détaillée des points abordés dans le texte :

1. Capacité à Atteindre les Objectifs de Manière Optimale :

L'efficience du travail se mesure à la capacité d'une entité (individu, équipe, organisation) à réaliser ses objectifs de la manière la plus efficace possible. Cela implique d'optimiser les processus et les ressources pour obtenir des résultats satisfaisants.

2. Maximisation de l'Utilisation des Ressources :

Un aspect essentiel de l'efficience est la maximisation de l'utilisation des ressources disponibles. Cela inclut non seulement les ressources matérielles telles que l'argent et les matériaux, mais aussi les ressources immatérielles comme le temps et l'énergie. [\(Glenat, 2018\)](#)

3. Relation avec la Productivité et l'Efficacité :

Bien que liée à la productivité et à l'efficacité, l'efficience se concentre spécifiquement sur la minimisation des pertes de ressources. Être efficace signifie faire les bonnes choses, tandis qu'être efficient signifie faire les choses de la manière la plus économique possible.

4. Optimisation des Processus et Élimination des Gaspillages :

Pour être efficient, il est crucial d'optimiser les processus de travail, d'éliminer les gaspillages et de rationaliser les opérations. Cela permet de maximiser la productivité tout en maintenant la qualité des résultats.

[\(Glenat, 2018\)](#)

5. Minimisation des Coûts et des Efforts Superflus :

L'efficacité du travail vise à minimiser les coûts et les efforts inutiles en utilisant de manière judicieuse les ressources disponibles. Cela permet d'obtenir des résultats optimaux tout en économisant des ressources précieuses.

En conclusion, l'efficacité du travail est un pilier fondamental de la performance organisationnelle, car elle permet d'optimiser les processus, de maximiser la productivité et d'atteindre les objectifs fixés de manière économique et efficace. ([salesforce, 2022](#))

III. Lien entre avantages sociaux, engagement des employés et efficacité du travail (toujours chez Ooredoo)

L'engagement des employés et l'efficacité du travail sont des éléments clés pour le bon fonctionnement d'une entreprise, et ils sont effectivement étroitement liés aux avantages sociaux offerts aux employés, y compris chez Ooredoo. Voici comment ces éléments sont connectés :

1. Engagement des employés :

Les avantages sociaux, tels que la flexibilité des horaires, le télétravail, les espaces conviviaux, les tickets restaurants, contribuent à améliorer le bien-être des employés. Des employés heureux et épanouis sont plus enclins à s'investir dans leur travail et à être engagés.

En favorisant le bien-être des employés et en cultivant leur engagement, les entreprises peuvent avoir un impact direct sur la santé mentale, la productivité et la fidélité des employés.

2. Efficacité du travail :

Les employés heureux et engagés sont généralement plus productifs, motivés et efficaces dans leur travail. Les avantages sociaux adaptés aux besoins des employés peuvent stimuler leur créativité et libérer leur potentiel d'innovation.

L'utilisation d'outils de gestion de la relation client et de communication interne, comme les plateformes collaboratives, peut également contribuer à améliorer l'efficacité du travail en automatisant des tâches et en facilitant la collaboration au sein des équipes.

3. Lien entre avantages sociaux, engagement et efficience :

En offrant des avantages sociaux qui répondent aux attentes des employés, les entreprises peuvent favoriser l'engagement de leurs équipes. Un engagement élevé est souvent associé à une plus grande productivité accrue sur le lieu de travail et une performance globale améliorée de l'entreprise.

Les avantages sociaux qui favorisent le bien-être et la satisfaction au travail des employés, ce qui se traduit par une augmentation de leur productivité et leur créativité, ce qui se traduit par une meilleure efficience dans l'accomplissement des tâches.

En conclusion, les avantages sociaux adaptés aux besoins des employés jouent un rôle crucial dans l'engagement des équipes, l'amélioration de leur bien-être, et par conséquent, dans l'efficience du travail au sein de l'entreprise, y compris chez Ooredoo. ([salesforce, 2022](#))

Cadre méthodologique

La méthodologie de cette recherche vise à explorer l'impact des avantages sociaux sur la qualité de vie au travail (QVT) chez Ooredoo. Pour ce faire, une approche mixte combinant des méthodes quantitatives et qualitatives a été employée.

I. Données

1.1 Données de l'enquête par questionnaire

1.1.1 Questionnaire de la recherche

1.1.1.1 Construction du questionnaire

Le questionnaire a été élaboré pour recueillir des données quantitatives sur l'impact des avantages sociaux sur la qualité de vie au travail chez Ooredoo. Il est structuré en plusieurs sections couvrant des aspects tels que les informations démographiques, les avantages sociaux, la qualité de vie au travail, la marque employeur et le marketing RH, ainsi que la productivité.

Partie 1 : Informations Démographiques

Âge, sexe, catégorie socio-professionnelle, ancienneté.

Partie 2 : Avantages Sociaux chez Ooredoo

Utilisation et satisfaction des avantages sociaux, impact sur le bien-être.

Partie 3 : Qualité de Vie au Travail (QVT)

Satisfaction générale, éléments rendant le travail agréable, sources de stress.

Partie 4 : Marque Employeur et Marketing RH

Perception de la marque employeur, processus de recrutement, moyens de communication.

Partie 5 : Productivité et Mise à Jour des Services

Satisfaction des outils et technologies, obstacles à la productivité, suggestions pour améliorer l'efficacité.

1.1.2 Choix de la population et méthode d'échantillonnage

La durée du stage est de 2 mois du 17/03/2024 à 27/05/2024 la population est Un échantillon de 50 employés a été sélectionné de manière aléatoire parmi les différentes

catégories socio-professionnelles de la direction d'Ooredoo pour garantir une représentation équilibrée, Ooredoo Algérie occupe une position de leader Dans l'industrie des télécommunications, un secteur essentiel pour le développement économique et social du pays. En tant qu'entreprise innovante, Ooredoo cherche continuellement de nouvelles approches pour améliorer ses services et sa relation avec ses employés. Le secteur des télécommunications étant hautement compétitif et en constante évolution, les entreprises comme Ooredoo doivent non seulement se concentrer sur la satisfaction des clients mais aussi sur la motivation et la rétention de leurs talents.

- **Thématique de l'Étude**

Le choix de la thématique centrée sur les avantages sociaux et la qualité de vie au travail est directement lié aux défis actuels auxquels sont confrontées Les entreprises contemporaines. En effet, dans un environnement professionnel de plus en plus compétitif et stressant, les entreprises doivent innover pour encourager et fidéliser leurs employés.. Les avantages sociaux sont devenus un outil stratégique majeur pour améliorer la qualité de vie au travail, favoriser l'engagement et augmenter la productivité.

- **Objectifs de l'Étude**

L'objectif principal de cette étude est d'examiner comment Ooredoo Algérie utilise ses politiques d'avantages sociaux pour améliorer la satisfaction des employés et, par conséquent, leur performance. En choisissant Ooredoo et sa DRH, cette recherche vise à :

- **Analyser l'Impact des Avantages Sociaux** : Comprendre comment les différents avantages sociaux offerts par Ooredoo influencent la satisfaction, la motivation et la fidélité des employés.
- **Évaluer les Pratiques Innovantes** : Mettre en lumière les pratiques innovantes de la DRH de Ooredoo en matière de gestion des ressources humaines et d'avantages sociaux.

1.1.3 Population ciblée

La population ciblée comprend les employés de la direction d'Ooredoo, répartis en différentes catégories socio-professionnelles : cadres supérieurs, cadres, professionnels, maîtrise, et exécution.

1.2 Données de l'enquête par guide d'entretien

1.2.1 Guide d'entretien de recherche

1.2.1.1 Construction du guide d'entretien

Le guide d'entretien semi-directif a été conçu pour recueillir des données qualitatives auprès des responsables RH chez Ooredoo. Il aborde plusieurs thématiques clés :

Partie : Profil du participant

Informations générales, poste actuel, expérience de travail chez Ooredoo.

Partie 2 : Politique des Avantages Sociaux

Perception des avantages, utilisation et impact sur l'expérience de travail.

Partie 3 : Efficience au Travail

Niveau d'efficience, contribution des avantages sociaux à la productivité.

Partie 4 : Engagement des Employés

Niveau d'engagement, facteurs influençant l'engagement.

Partie 5 : Marque Employeur et Marketing RH

Distinction de la marque employeur, impact des actions marketing RH.

Partie 6 : Implications et Suggestions

Améliorations possibles des avantages sociaux, communication et mise en valeur des avantages.

1.2.2 Choix de la population

Les participants des entretiens sont des responsables RH de différents niveaux chez Ooredoo, sélectionnés pour leur connaissance approfondie des politiques d'avantages sociaux et de leur impact sur les employés.

1.2.3 Population ciblée

La population ciblée comprend les chefs de service et managers RH chez Ooredoo :

Chef de service social HR

Chef de service de communication interne

Spécialiste sénior HR social benefits

Manager recrutement et mobilité interne

Chef de service engagement

1.3 Variables de mesure**1.3.1 Variables dépendantes**

Les variables dépendantes sont les mesures de la qualité de vie au travail, de l'engagement des employés, et de l'efficience au travail.

1.3.2 Variables indépendantes

Les variables indépendantes incluent les différents types d'avantages sociaux offerts par Ooredoo (mutuelle santé, pack voyage, activités sociales, digitalisation des cadeaux et des primes, etc.).

II. Méthodes

2.1 Champ épistémologique

Dans le cadre de cette recherche sur l'impact des avantages sociaux sur la qualité de vie au travail (QVT) chez Ooredoo, le paradigme épistémologique adopté est le positivisme. Ce choix repose sur la nature de notre sujet d'étude qui vise à mesurer objectivement les perceptions et les effets des avantages sociaux offerts par l'entreprise sur ses employés. Le positivisme, en tant que courant de pensée épistémologique, se distingue par sa quête de connaissance vérifiable et empirique, fondée sur des faits observables et mesurables.

Le positivisme est un courant philosophique et épistémologique qui repose sur l'idée que la connaissance authentique est celle qui est fondée sur des données empiriques et scientifiques. Ce paradigme considère que la réalité est objective et peut être observée et décrite de manière neutre et sans biais. Auguste Comte, l'un des fondateurs du positivisme, soutenait que la connaissance devait être acquise à travers des méthodes scientifiques rigoureuses, permettant ainsi d'établir des lois générales sur les phénomènes sociaux et naturels.

Dans le contexte de notre recherche, l'adoption d'un paradigme positiviste est particulièrement appropriée pour plusieurs raisons :

- **Objectivité et Mesurabilité** : Le positivisme permet de recueillir et d'analyser des données de manière objective. En utilisant des questionnaires structurés et des entretiens semi-directifs, nous pouvons obtenir des informations précises et quantifiables sur les perceptions des employés concernant les avantages sociaux et leur impact sur la QVT.
- **Rigueur Scientifique** : Le positivisme met l'accent sur l'utilisation de méthodes scientifiques rigoureuses. Cela inclut la conception d'outils de collecte de données standardisés, l'application de techniques statistiques pour analyser les données quantitatives, et l'utilisation de l'analyse thématique pour les données qualitatives. Cette rigueur garantit la fiabilité et la validité des résultats de notre recherche.
- **Généralisable** : En recueillant des données auprès d'un échantillon représentatif d'employés de la direction d'Ooredoo, notre étude vise à produire des résultats qui peuvent

être généralisés à l'ensemble de la population d'employés de l'entreprise. Le positivisme, par son approche empirique et systématique, permet de formuler des conclusions qui peuvent être appliquées à des contextes similaires.

- **Application du Positivisme dans la Recherche**

Pour aligner notre méthodologie avec les principes positivistes, nous avons structuré notre recherche en utilisant des méthodes quantitatives et qualitatives complémentaires.

- **Méthode quantitative**

Les données quantitatives ont été collectées à l'aide d'un questionnaire structuré distribué à 50 employés de la direction d'Ooredoo. Cette méthode permet de recueillir des informations précises et standardisées sur des variables spécifiques telles que la satisfaction des avantages sociaux, leur impact sur la motivation, et la perception de la **QVT**. Les réponses des participants sont ensuite analysées statistiquement pour identifier des tendances et des relations entre les variables.

- **Méthode qualitative**

Parallèlement, des entretiens semi-directifs ont été menés avec des responsables RH chez Ooredoo. Ces entretiens permettent de recueillir des informations qualitatives approfondies et détaillées, permettant une compréhension approfondie des perceptions et des expériences des participants. L'analyse thématique des transcriptions des entretiens aide à identifier des thèmes récurrents et à compléter les données quantitatives par des insights contextuels.

- **Intégration des Méthodes et Triangulation**

La combinaison de méthodes quantitatives et qualitatives s'inscrit parfaitement dans une démarche positiviste, permettant de trianguler les données pour renforcer la validité et la fiabilité des résultats. La triangulation des données consiste à comparer et à croiser les résultats obtenus par différentes méthodes pour vérifier leur cohérence et leur complémentarité.

En conclusion, le choix du positivisme comme paradigme épistémologique pour cette recherche sur l'impact des avantages sociaux sur la **QVT** chez Ooredoo est justifié par notre objectif de produire des connaissances objectives, mesurables et généralisables. Cette approche nous permet de combiner la rigueur scientifique des méthodes quantitatives avec la profondeur d'analyse des méthodes qualitatives, offrant ainsi une compréhension complète et fiable du sujet étudié.

2.2 Méthode d'analyse

- **Analyse Quantitative**

Les données quantitatives obtenues via le questionnaire seront analysées à l'aide de logiciels statistiques comme SPSS. Les analyses incluront des statistiques descriptives (moyennes, fréquences, pourcentages) pour résumer les données, et des analyses bivariées pour explorer les relations entre les variables.

- **Analyse Qualitative**

Les données qualitatives issues des entretiens seront analysées à l'aide de l'analyse thématique. Les transcriptions des entretiens seront codées pour identifier les thèmes récurrents et les sous-thèmes, permettant ainsi de comprendre en profondeur les perceptions et les expériences des participants concernant les avantages sociaux et leur impact sur la qualité de vie au travail.

Triangulation des Données

Les résultats quantitatifs et qualitatifs seront triangulés pour assurer une validation croisée des données. Cette approche renforcera la validité et la fiabilité des conclusions de la recherche, en intégrant des perspectives diverses et complémentaires sur l'impact des avantages sociaux chez Ooredoo.

**Partie pratique : le fondement de la politique
des avantages sociaux à ooredoo SPA**

L'analyse des Packs d'Avantages Sociaux d'Ooredoo sera également enrichie par une perspective théorique, intégrant des concepts clés de la gestion des ressources humaines et du management stratégique. De plus, cette recherche adoptera une approche pratique en proposant des hypothèses basées sur les informations fournies dans le texte, permettant ainsi de formuler des recommandations concrètes pour l'amélioration des pratiques de gestion des talents et du bien-être au travail chez Ooredoo.

Cette étude vise à fournir une analyse approfondie et équilibrée des Packs d'Avantages Sociaux d'Ooredoo, en combinant une approche théorique solide avec des insights pratiques, dans le but d'apporter des éclairages précieux pour les praticiens des ressources humaines ainsi que pour les chercheurs intéressés par ce domaine en constante évolution.

L'analyse de chaque pack portera sur ses composantes clés, les avantages qu'il procure pour les employés et l'entreprise, ainsi que ses éventuelles limites. En situant ces initiatives dans le cadre plus large de la gestion des talents et du bien-être au travail, cette étude vise à évaluer l'efficacité de la stratégie d'Ooredoo et son impact sur l'engagement des employés, la fidélisation et la performance globale de l'entrepris

1. situation organisationnelle de l'entreprise d'accueil :

Ooredoo est une entreprise internationale de premier plan dans le secteur des télécommunications, proposant une gamme de services comprenant la téléphonie mobile, fixe, l'Internet haut débit et des solutions pour les entreprises, adaptées aux besoins des particuliers et des entreprises dans divers marchés du Moyen-Orient, de l'Afrique du Nord et de l'Asie du Sud-Est. Axée sur les besoins des populations, Ooredoo est guidée par sa vision d'améliorer la vie des gens et sa conviction en la capacité des communications à favoriser le développement humain, aidant ainsi les communautés à réaliser leur potentiel. Ooredoo est présente sur des marchés tels que le Qatar, le Koweït, le Sultanat d'Oman, l'Algérie, la Tunisie, l'Irak, la Palestine, les Maldives et l'Indonésie. En 2012, l'entreprise a enregistré un chiffre d'affaires de 9,3 milliards de dollars, avec une base clientèle dépassant les 92,9 millions de clients à fin décembre 2012. La société mère d'Ooredoo est Ooredoo Q.S.C. (anciennement Qatar Telecom (Qtel) Q.S.C.), dont les actions sont cotées à la Bourse du Qatar (« Qatar Exchange ») et à la Bourse d'Abou Dhabi (« Abu Dhabi Securities Exchange »).

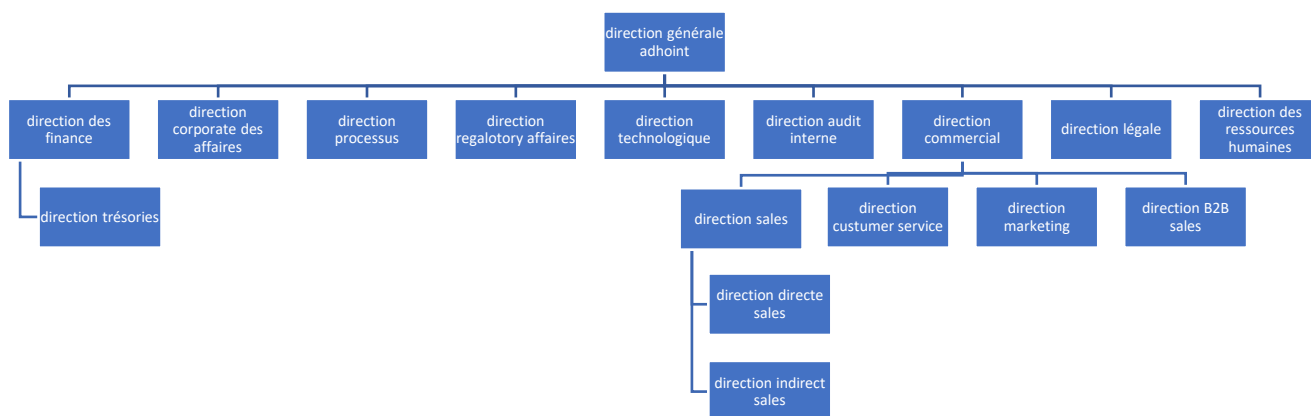
2. Historique :

Ooredoo (anciennement Wataniya Télécom Algérie) est le principal opérateur multimédia en Algérie. Il a reçu une licence nationale pour les services de téléphonie mobile le 2 décembre 2003. Le 25 août 2004, WTA a lancé sa marque commerciale Nedjma, suivie d'un déploiement rapide de son réseau, qui couvrait tout le territoire algérien dès la fin de l'année 2005. Propriété de Koweït Project Company (KIPCO), Wataniya Télécom a été créée en 1999. En mars 2007, le groupe KIPCO a réalisé une transaction avec le groupe Qatar Telecom (Qtel), qui est devenu l'actionnaire majoritaire de Wataniya Télécom à partir de cette date. Qtel, fondé en 1949, reste le principal fournisseur de services de télécommunications au Qatar. Le 25 février 2013, Qtel Group a changé de nom et d'identité pour devenir Ooredoo Group, un changement qui a été progressivement appliqué à toutes les opérations du groupe. Ainsi, le 21 novembre 2013, Nedjma a été rebaptisée Ooredoo. À la fin de l'année 2013, le Groupe Ooredoo comptait plus de 90 millions de clients dans ses opérations en Afrique du Nord, au Moyen-Orient et en Asie. Le 13 décembre 2013, Ooredoo (Nedjma) a lancé son réseau mobile de 3ème génération en Algérie, offrant aux utilisateurs algériens un nouveau monde de télécommunications mobiles. En effet, Ooredoo propose à sa clientèle algérienne non seulement des produits et services innovants, mais aussi une qualité de transmission élevée grâce à des équipements de pointe, un service clientèle de qualité supérieure et une politique de tarification très compétitive.

7. L'organigramme de Ooredoo :

L'organigramme illustre de manière schématique les liens fonctionnels, organisationnels et hiérarchiques au sein d'une entreprise, offrant ainsi une vue d'ensemble de la répartition des postes et des fonctions dans la structure. Cette représentation simplifiée permet de visualiser facilement les différents niveaux de responsabilité et les relations de subordination, offrant ainsi une compréhension claire des structures complexes. Chez Ooredoo, des cadres algériens expérimentés et compétents dirigent l'entreprise sous la supervision du directeur général. L'organigramme de l'entreprise comprend les départements suivants :

Figure 01 : Organigramme de Ooredoo



Cet organigramme a été récolter d'après des données par l'entreprise Wataniya ooredoo SPA

3.1. Direction des ressources humaines :

La Direction des Ressources Humaines est responsable d'un éventail de tâches, notamment le recrutement, la formation du personnel, la gestion de la paie, la communication interne et les

relations au sein de l'entreprise. Cette équipe, composée de plus de soixante membres, est alignée sur les objectifs stratégiques de l'entreprise pour élaborer la politique de gestion des ressources humaines. Elle élabore des stratégies de recrutement, définit les priorités en matière de formation, établit la politique de rémunération et conçoit des programmes de motivation pour les employés. La Direction des Ressources Humaines est également chargée de garantir le respect des règles du droit du travail au sein de l'entreprise et de promouvoir le sentiment d'appartenance des employés à Ooredoo, une grande entreprise. Cette direction est composée de plusieurs divisions spécialisées, chacune dans son domaine spécifique :

- Recrutement
- Formation
- Gestion des Compétences

Opérations RH & Rémunération :

- Opérations RH
- Paie et Rémunération
- Service Social
- Avantages Sociaux

Communications Internes & AMP ; Engagement

Service des Expatriés

Service Planning et Performance

Les taches et les missions du service administration RH Ooredoo :

- Intégration de nouvelles recrues.
- Etablissement de tout type de document administratif (Attestation de travail, titre de conge, ordres de missions, certificat de travail attestations de fonction).
- Gestion de tout type de départ (démissions, fin de contrat, licenciements, départ en
- Retraite.
- Mise à jour des registres légaux.
- Archivage (Physique, et électronique) classement de tous les dossiers et documents
- Relatifs aux employés.
- Gestion des congés (Congés annuels, Congé Sans solde).
- Gestion des mobilités des employés (Promotion, Recrutement interne, Réaffectation,
- Changement de titre.
- Gestion des dossiers disciplinaire.



Figure 2 : organigramme direction RH

Cet organigramme a été récolter d'après des donnés récolter de l'entreprise Wataniya ooredoo SPA

Les Packs d'Avantages Sociaux de Ooredoo :

Pack Santé :

- ❖ La santé et le bien-être des employés constituent des priorités majeures pour les entreprises. Ooredoo, opérateur de télécommunications algérien, s'inscrit dans cette dynamique en proposant à ses employés un Pack Santé novateur. Ce pack, basé sur une assurance santé complémentaire, offre une multitude d'avantages et de garanties pour répondre aux besoins de ses employés et de leurs familles.

Des avantages uniques pour le bien-être des collaborateurs :

- ❖ Une convention a été signée avec AXA Assurance dans le cadre de la souscription de L'entreprise à une police d'assurance groupe et complémentaire santé. Cette assurance propose des primes et des formules de remboursements attractives. Pour bénéficier de ces avantages, chaque employé doit remplir obligatoirement le formulaire d'adhésion disponible sur la plateforme Binetna. Les employés trouveront également tous les documents nécessaires pour leurs demandes de remboursement, ainsi qu'un tableau récapitulatif des primes et remboursements proposés par le partenaire AXA.
- ❖ Afin de permettre à leur famille de bénéficier des avantages de cette mutuelle, il est important de mettre à jour la liste des personnes à charge (conjoint et descendants) sur leur compte ERP Oracle/Self-Service. Pour les collaborateurs célibataires, ils peuvent également inscrire leurs parents s'ils sont affiliés avec eux auprès de la CNAS (Caisse Nationale des Assurances Sociales). Ainsi, l'entreprise facilite l'accès à une assurance de qualité et encourage ses employés à prendre soin de leur santé et de celle de leur famille.

Le Pack Santé d'Ooredoo se compose de plusieurs volets complémentaires :

1. Assurance santé "Mutuelle"

Remboursement des frais de sport

Pack santé conventionné avec des cliniques

Consultations illimitées

Accouchements gratuits pour les femmes travailleuses

Réductions de 20% sur les ODF (Optique Dentaire et Funéraire)

Couverture des frais chirurgicaux

2. Carte "Santé Ooredoo"

Acquisition par l'employé moyennant un versement de 5000 dinars

Versement d'une somme de 20000 dinars en cas d'hospitalisation

Couverture de l'ensemble des frais médicaux

Avantages du Pack Santé Ooredoo

Amélioration de la santé et du bien-être des employés

Réduction du stress et de l'absentéisme

Augmentation de la motivation et de la fidélisation des employés

Renforcement de l'image employeur de l'entreprise

- **Le Pack Santé d'Ooredoo se révèle être une initiative exemplaire en matière de protection sociale des employés. En s'adaptant aux besoins spécifiques de ses employés**

Médecine du travail :

La santé des collaborateurs est une priorité !

Les sites de Bab Ezzouar et Ouled Fayet sont équipés d'une infirmerie où un médecin du travail (à temps partiel) et un infirmier (à temps plein) sont présents pour veiller sur la santé des employés et prodiguer des soins en cas de blessures ou de malaises légers. De plus, Ooredoo a établi une convention avec des établissements de santé, permettant ainsi aux employés des régions de bénéficier de divers services tels que des consultations et des soins.

Ainsi, l'entreprise prend des mesures concrètes pour garantir le bien-être et la santé de ses collaborateurs. La présence d'un personnel médical sur site et la collaboration avec des Établissements de santé offrent un soutien médical essentiel aux employés, leur permettant d'avoir accès à des soins de qualité et de bénéficier d'un suivi médical adéquat.

Santé		
Actes médicaux	Montant des garanties	
Honoraires médicaux	Consultations généralistes	100% FR
	Consultation spécialiste	100% FR
	Consultation professeur	90% FR
PHARMACIE	Vignettes vertes	20% des frais réels (en complément de la sécurité sociale (CNAS))
	Vignettes rouges	70%FR
DENTAIRE	Consultation	100% FR
	Soins et radio	90% FR
	Prothèse et orthodontie	80% FR avec une limite de 50000 DA par an/ personne
	Chirurgie dentaire	80% FR avec une limite 50000DAPar an/PERSONNE
CURE THERMAL	CURETHERMAL SANATORIUM PREVENTORIUM	100%FR avec une limite de 5000 da/jour Maximum de 08 jours par

		an/personne
APPAREILLAGE	Prothèse auditive et orthopédique	100% FR avec une limite de 50000 DA par an
OPTIQUE	Monture	80% FR limités à 25000 da/an/PERSONNE
	Verres	
HOSPITALISATION	Hospitalisation médicale en clinique	100% FR avec une limite de 100000da par an/personne
	Hospitalisation chirurgicale en clinique	
	Frais de séjour du bénéficiaire	100% FR avec une limite de 7000 da/j limite 6 jours/personne
MATERNITE	Consultation pré et post-natale	90% FR
	Ecographie de grossesse	90%FR
	Accouchement sans complication	100% avec une limite de 50000da
	Accouchement avec complication	100% avec une limite de 70000da
	Frais de séjour du bénéficiaire	100% avec une limite de 70000da /j limite 3 jours
ACTES D'EXPLORATION	Analyses médicales (hors test liées au covid)	90% FR avec une limite de 50000 da par an
	Radiographie standard	90% FR avec une limite de 65000 da par an
	Echographie	
	Examen vasculaire	
	Scanner	
	IRM	
REEDUCATION	REEDUCATION FONCTIONNELLE	100% FR avec une limite de 10000 da par an/personne
	ORTHOPHONISTE	100% FR avec une limite de 10000 da par an / personne

Tableau 1 : toutes les offres c du pack santé

Ce tableau a été récolter d'après des données de l'entreprise Wataniya ooredoo SPA

Pack Voyage :

Ooredoo, se distingue par son approche innovante en matière d'avantages sociaux. En plus d'un Pack Santé complet, Ooredoo propose à ses employés un Pack Voyage unique en son genre. Cette offre inédite vise à améliorer le bien-être des employés et à leur faciliter l'accès aux voyages.

Le Pack Voyage d'Ooredoo se compose de plusieurs éléments clés :

1. Subvention annuelle de 40 000 DA

Octroyée à chaque employé

Permet de financer des voyages personnels ou familiaux

2. Réseau d'agences conventionnées

Offre des réductions et des avantages exclusifs aux employés d'Ooredoo

Facilite l'organisation de voyages et garantit des services de qualité

3. Budget de voyage de 300 000 DA

Accessible aux employés ayant utilisé les agences conventionnées

Permet de financer des voyages plus longs ou plus luxueux

4. Pack Omra à 60 000 DA

Subvention spéciale pour les employés souhaitant effectuer le pèlerinage à La Mecque

Facilite l'accomplissement de ce devoir religieux

Avantages du Pack Voyage Ooredoo :

Amélioration du bien-être et de la motivation des employés

Renforcement de l'attractivité et de la fidélisation des talents

Contribution à l'équilibre vie professionnelle/vie privée

Accroissement de l'accès aux voyages et aux loisirs

Le Pack Voyage d'Ooredoo se révèle être une initiative pionnière en matière d'avantages sociaux. En proposant une offre complète et flexible, Ooredoo se positionne comme une entreprise innovante et soucieuse du bien-être de ses collaborateurs.

Pack restauration et Collation cantine :

Le Pack Collation et Cantine d'Ooredoo Les sites de Bab Ezzouar, d'Ouled Fayet et d'Oran disposent d'un restaurant aménagé dans un Espace propice à la détente, offrant des menus riches et variés pour tous les employés. Le Traiteur de l'entreprise a été soigneusement sélectionné en respectant des critères stricts tels Que l'hygiène, la propreté, la variété et la qualité du menu. De plus, des distributeurs de boissons chaudes gratuites sont disponibles dans toutes les salles de repos, créant ainsi un lieu de rassemblement et d'échange entre collègues. Ainsi, les employés peuvent profiter de repas de qualité et d'un environnement convivial au sein de l'entreprise. Se compose de plusieurs éléments clés :

1. Cafétéria d'entreprise

Propose des plats variés et équilibrés à des prix raisonnables (entre 290 et 320 DA)

Favorise une alimentation saine et nourrissante pour les employés

2. Espace IFTAR Ramadan

Offre un repas gratuit aux employés pendant le mois de Ramadan

Encourage le partage et la convivialité entre les collaborateurs

Avantages du Pack Collation et Cantine Ooredoo

Amélioration du bien-être et de la santé des employés

Gain de temps et d'argent pour les employés

Renforcement de la cohésion sociale et du sentiment d'appartenance

Contribution à l'attractivité et à la fidélisation des talents

Le Pack Collation et Cantine d'Ooredoo s'inscrit dans une démarche globale de bien-être au travail. Cette initiative permet non seulement d'améliorer la qualité de vie des employés, mais aussi de renforcer l'image employeur de l'entreprise.

Pack Événements et Activités Sociales :

Le programme d'événements d'Ooredoo se compose de plusieurs volets complémentaires :

Comité Sportif Ooredoo :

Le Comité Sportif (CSO) d'Ooredoo organise et encadre la participation des employés à des compétitions sportives, tant dans le cadre du Sport et Travail que lors de tournois internes. Les inscriptions sont ouvertes au début de chaque saison, offrant à tous les employés la possibilité de s'inscrire dans leur discipline sportive préférée, telle que l'athlétisme, basketball, Football, volleyball, et bien d'autres. Les entraînements et les compétitions se déroulent dans les meilleurs stades et salles

Disponibles, grâce aux conventions établies par le CSO avec ces installations. Que ce soit au Centre ou dans les régions, nos équipes de basketball et de football, entre autres, ont remporté à plusieurs reprises des titres régionaux et nationaux. Si vous souhaitez obtenir plus d'informations ou connaître les dates des prochaines sélections, n'hésitez pas à contacter le Comité Sportif Organisateur. Le CSO se fait un plaisir de répondre à vos questions et de vous fournir tous les détails nécessaires.

Salle de sport :

Chaque site de Bab Ezzouar et d'Ouled Fayet est équipé d'une salle de sport complète, comprenant des appareils, des téléviseurs, des douches et des vestiaires, sous la supervision d'un professeur de sport. De plus, les bureaux régionaux d'Ooredoo ont établi des accords avec des centres sportifs situés à proximité des lieux de travail.

L'entreprise encourage ainsi un esprit sain dans un corps sain en offrant des installations sportives accessibles à ses employés. Les salles de sport sont bien équipées pour permettre aux employés de s'entraîner et de rester en forme. De plus, les accords avec les centres sportifs à proximité offrent encore plus d'options pour pratiquer une activité physique régulière. Ainsi, Ooredoo favorise le bien-être physique de ses employés en leur offrant des Infrastructures sportives adaptées à leurs besoins.

Subvention salles de sport :

Le Comité de Participation de Ooredoo Algérie encourage la pratique régulière d'une activité sportive parmi tous les employés en proposant un remboursement des frais d'abonnements sportifs. Ce remboursement s'élève à 1000 DA par mois et chaque employé a droit à un seul remboursement par mois. L'employé a la possibilité d'attribuer ce remboursement à un ayant droit, qui peut être le conjoint et les descendants pour les employés mariés, ou les ascendants pour les employés célibataires. Il est important de noter que certaines actions spécifiques, telles que Shape, BR Foot, Sifaks, Kora Land et Cardio Fitness Center, ne sont pas éligibles à cette opération de remboursement. Ainsi, le Comité de Participation de Ooredoo Algérie encourage activement la pratique sportive en remboursant les frais d'abonnements, favorisant ainsi le bien-être physique des employés et de leur famille.

Organisation de matchs inter-équipes et inter-wilayas (football, volley-ball, etc.)

Participation à des événements sportifs nationaux et internationaux

Mise à disposition d'infrastructures sportives et de coachs professionnels

2. Événements sociaux

Célébration des fêtes nationales et religieuses (Ramadan, 8 mars, etc.)

Organisation de journées de sensibilisation (Novembre bleu, Octobre rose)

Soirées karaoké, randonnées, challenges inter-équipes

3. Cadeaux et récompenses

Distribution de cadeaux lors des événements (boîtes de dattes, goodies, etc.)

Récompenses pour les équipes gagnantes des challenges sportifs

Avantages du programme d'événements d'Ooredoo

Renforcement de la cohésion sociale et du sentiment d'appartenance

Amélioration du bien-être et de la motivation des employés

Promotion d'une image employeur dynamique et attractive

Développement d'un esprit d'équipe et de collaboration

Le programme d'événements sportifs et sociaux d'Ooredoo s'inscrit dans une démarche globale de bien-être au travail. En proposant des solutions innovantes et adaptées aux besoins de ses employés, Ooredoo se positionne comme une entreprise leader en matière de Responsabilité Sociétale et Environnementale (RSE). Cette initiative permet non seulement d'améliorer la qualité de vie des employés, mais aussi de renforcer l'image employeur de l'entreprise et de booster sa performance globale.

Communication Interne et Marque Employeur :

Le Pack Marque Employeur d'Ooredoo se compose de plusieurs éléments clés :

1. Challenges et événements

Organisation de challenges internes pour encourager la créativité et l'innovation

Mise en place d'événements dédiés à la découverte des talents cachés des employés (Best Hâtivement)

Sortir les employés de la routine quotidienne et favoriser la reconnaissance

2. Application Workplace et prizy

Plateforme collaborative interne dédiée aux employés

Partage d'actualités, d'annonces et d'informations sur l'entreprise

Renforcement du sentiment d'appartenance et de la communication interne

L'application Prizy remplace le système traditionnel de cadeaux prédéfinis par un versement d'argent directement sur le compte Prizy de l'employé. Ce dernier dispose ensuite d'une liberté totale pour choisir son cadeau parmi un large éventail de produits et services proposés par des partenaires renommés, tels que Zara, pour les vêtements, ou des enseignes d'électroménager.

Avantages de l'application Prizy

Liberté de choix : L'employé choisit le cadeau qui correspond le mieux à ses besoins et ses envies.

Flexibilité : Le versement peut être utilisé en une seule fois ou fractionné pour plusieurs achats.

Diversité : Large choix de produits et services disponibles sur la plateforme.

Satisfaction : Meilleure satisfaction des employés grâce à un système personnalisé.

Motivation : Renforcement de la motivation et de l'engagement des employés

Workplace est une plateforme de communication d'entreprise conçue par Meta, anciennement connue sous le nom de Facebook. Cette plateforme intègre de manière sécurisée diverses fonctionnalités telles que le chat, la vidéo, les groupes et l'intranet avec les outils de travail existants.

Appli WORK PLACE :

Dans le contexte de l'entreprise Ooredoo, Workplace est utilisée pour faciliter les communications internes. Elle permet aux employés de rester informés des actualités de l'entreprise, des événements à venir et des annonces importantes. De plus, cette application est surveillée par le groupe de communication numérique de l'entreprise, garantissant ainsi son utilisation appropriée et efficace.

Avantages de l'application Workplace :

Communication ouverte et transparente

Meilleure collaboration

Permettant aux employés de communiquer et de collaborer plus efficacement, Workplace peut renforcer le sentiment d'appartenance

Grâce à ses divers outils de communication et de collaboration, Workplace peut aider à augmenter l'efficacité de l'entreprise.

3. Actions sociales et solidaires

Conventions avec des associations caritatives et des orphelinats

Organisation de dons de sang et d'actions de solidarité

Encourager l'engagement citoyen des employés

4. Offres mobiles familiales

Tarifs préférentiels sur les forfaits mobiles pour les familles des employés

Amélioration du bien-être des employés et de leur pouvoir d'achat

Avantages du Pack Marque Employeur Ooredoo

Renforcement de l'engagement et de la fidélisation des employés

Valorisation des talents et développement du sentiment de fierté

Amélioration de l'image employeur et de la réputation de l'entreprise

Contribution à un environnement de travail positif et dynamique

- **Autres Avantages sociaux :**

Crédit immobilier de 300 000 DA

Possibilité d'acquérir un bien immobilier pour financer des projets de vie

Offre un avantage financier important aux employés

Remboursement crèche

- **Des bons d'achat et des allocations crèches et maternelles permettant de mieux financer la scolarité des enfants :**

Ooredoo propose des avantages aux parents pour les aider à financer la scolarité de leurs enfants, en offrant des bons d'achat et des allocations pour les crèches et les écoles Maternelles. Chaque enfant scolarisé bénéficie d'un bon d'achat d'articles scolaires d'une valeur de 5000 DA. Pour bénéficier de cette offre, les employés concernés doivent fournir une attestation d'inscription ainsi qu'une fiche familiale au service des Avantages Sociaux. Cette opération concerne tous les niveaux scolaires, de l'école primaire au lycée.

Les tout-petits ne sont pas oubliés, car des allocations crèches et maternelles leur sont également attribuées. Ooredoo prend en charge 50% des frais de scolarisation, avec un plafond de 5000 DA par enfant. Pour obtenir le remboursement, il faut présenter la fiche Familiale, une attestation d'inscription et le reçu de paiement. Ainsi, Ooredoo soutient les parents dans le financement de la scolarité de leurs enfants, en leur offrant des avantages et des allocations adaptés à leurs besoins.

- **Des formations au personnel de l'entreprise :**

Les employés d'Ooredoo proviennent de diverses origines, tels que des écoles d'administration, des universités ou des lycées. Leurs compétences et connaissances sont très variées, certains ayant un niveau élevé, tandis que d'autres se limitent à leurs tâches spécifiques. Afin d'harmoniser le fonctionnement de l'entreprise et favoriser la collaboration entre les employés, ainsi que d'améliorer leurs connaissances professionnelles, Ooredoo organise des sessions de formation adaptées aux besoins de chaque service. L'objectif est de fournir aux employés des connaissances communes pour atteindre les objectifs spécifiques de chaque service et de les familiariser avec les activités et missions de leur propre service, leur

permettant ainsi de prendre en charge leurs responsabilités liées à leur poste. Ces formations abordent notamment l'utilisation de nouveaux équipements, l'exécution des tâches au sein du service et les comportements professionnels attendus de chaque employé.

- **Avance sur salaire :**

Ooredoo ouvre droit à tous ses collaborateurs de faire une avance sur salaire et cela suite une demande via Oracle qui sera validé par le service paie. L'employé ne doit pas dépasser le montant mentionné sur son salaire net.

Demande de prêt :

L'entreprise donne la possibilité aux employées de faire une demande de prêt (tout type de prêt).

Il est indispensable de remplir le formulaire demande de prêt sur leur compte ERP/oracle self-service.

Des chèques cadeaux chez P.M.G

De 23000da du 01/01/2021 jusqu'au 31/12/2021

Carte privilège chez H&M

Le comité de participation propose une opportunité de faire le plein de shopping chez H&M de draria et ce à petit prix. Ainsi et à raison de 1000da la pièce seulement. Il suffit juste d'avoir la carte privilège ainsi que le badge sera naturellement Obligatoire.

Ooredoo Family :

Ooredoo offre à ses collaborateurs un pack familial. Chaque employée bénéficie d'un box qui contient un modem Wifi / une Puce 4G / une Connexion illimité / des messages et des appels illimités vers Ooredoo plus 4000da vers les autres Opérateurs.

Un Bonus Annuel :

Perçu a des objectifs annuels atteinte assigné par la hiérarchique.

- **Les primes :**

Les primes constituent ; dans beaucoup d'entreprises, un complément non négligeable aux salaires de base des salariées. Certaines sont obligatoires, d'autres non, certaines sont liées à l'exécution du travail, d'autre au type de travail, d'autre encore liées à des évènements, certaines n'ont même aucune raison d'être. Ooredoo offre à ses employées les primes suivantes :

Prime d'intérim :

Perçu lorsqu'un employé remplace son collaborateur pour une durée qui dépasse les 30 jours en leur versant dans la paie une prime de 15000da.

Prime de risque :

Perçu lorsque l'employé occupe un poste à caractère sensible : paie, trésorerie Ect

Prime de zone :

Perçu lorsqu'un employé est affecté aux régions du sud

Prime d'ancienneté :

Elle a pour objet de récompenser la fidélité de l'employé en leur versant dans la paie 30000da.

Prime de rendement :

Elles ont généralement pour objet de récompenser la performance individuelle.

Prime de départ en retraite :

Ooredoo offre une prime de départ en retraite cela pour encourager les employés à rester jusqu'à leur retraite. Bien sûr seules les personnes qui prennent leur retraite peuvent bénéficier de cette prime.

Prime d'astreinte :

Assurer un service continu hors des heures de travail en leur versant dans la paie une prime de 10 000da.

Prime de ramadhan :

Chaque année Ooredoo décide d'anticiper les futures grandes dépenses des oorediens et de participer activement dans les préparatifs de ramadhan aux cotés de chaque collaborateur, en leur versant dans la paie une prime de 10 000da.

Prime de l'aïd el fitr :

Les collaborateurs d'Ooredoo percevront une prime pour l'aïd el fitr d'une valeur de 10 000da.

Ainsi que d'autre prime supplémentaire par la mutuelle « AMANA » assurance :

Prime de mariage :

Pour bénéficier de cette prime, les collaborateurs doivent fournir au service des avantages sociaux un acte de mariage afin de percevoir dans la paie une prime de 50 000da.

Prime de circoncision : pour les enfants des employés

Pour bénéficier de cette prime, les collaborateurs doivent fournir au service des avantages sociaux un certificat de circoncision et une fiche familiale afin de percevoir dans la paie une prime de 25 000da.

Prime de naissance :

Pour bénéficier de cette prime, les collaborateurs doivent fournir au service des avantages sociaux un acte de naissance de son enfant et une fiche familiale afin de percevoir dans la paie une prime de 30 000da.

Don social de décès :

Pour bénéficier de cette prime, les collaborateurs doivent fournir au service des avantages sociaux un acte de décès et une fiche familiale afin de percevoir dans la paie une prime de 25000da.

Autres avantages : _Des cadeaux toute l'année !

Smartphones, électroménagers ou autre, tout au long de l'année, Ooredoo lance en faveur de ses collaborateurs des opérations d'achats groupés incluant des remises et un paiement échelonné.

De même, une surprise les attend à chaque fin d'année ! En effet, le cadeau annuel Ooredoo est une tradition et tous les collaborateurs y ont droit. Un autre privilège est accordé aux collègues femmes qui reçoivent également un beau cadeau chaque 8 mars pour leur fête.

• L'évolution des avantages sociaux

La progression des avantages sociaux chez Ooredoo a eu un impact notable sur le bien-être des employés, leur productivité et leur engagement au travail. Cette progression a entraîné des changements et des améliorations significatives au fil du temps. Voici une chronologie détaillée de cette progression :

2004-2012 : Pendant cette période, il n'existait pas de service spécifiquement consacré aux avantages sociaux. Les seuls avantages offerts étaient des assurances mutuelles et des voyages, mais la communication à propos de ces avantages était insuffisante.

2012 : Le DRH a décidé de créer un service exclusivement dédié aux avantages sociaux. Ce service avait pour objectif de prendre soin du bien-être des employés au travail.

Le développement de ce service a été stimulé par la centralisation de toutes les informations relatives aux avantages sociaux en un seul lieu. Cela a permis de faciliter la communication de ces avantages aux employés.

2018 : Malgré le retard dans la constitution du Comité des Avantages Sociaux (CP), qui a été formé en 2018, l'entreprise avait déjà commencé à mettre en œuvre des actions relatives aux avantages sociaux et à ce nouveau service. Par exemple, si un employé avait besoin d'informations supplémentaires ou d'un avantage qui lui était dû, il pouvait se diriger directement vers le service des avantages sociaux.

Les actions du CP représentent 2% de la masse salariale. L'argent collecté est redistribué sous forme de fonds ou de salaires. Chaque année aux employés du service avantages sociaux, l'entreprise établit un budget prévisionnel qui présente les actions qu'elle prévoit de mener sur les 3 ou 4 années suivantes. Il y a une évaluation budgétaire à chaque fois, ainsi qu'une collecte des besoins des employés à travers des sondages qui incluent la qualité du service à améliorer. Un sondage est effectué pour le traiteur, à partir d'un formulaire pour identifier les lacunes, les manques, les améliorations, les actions positives et négatives

Les Packs d'Avantages Sociaux de Ooredoo constituent une initiative exemplaire en matière de gestion des talents et de bien-être au travail. En proposant des solutions innovantes et adaptées aux besoins de ses employés, Ooredoo se positionne comme une entreprise leader en matière de Responsabilité Sociétale et Environnementale (RSE). Cette stratégie permet non seulement d'améliorer la qualité de vie des employés, mais aussi de renforcer l'image employeur de l'entreprise et de booster sa performance globale l'esprit outils de stimulation de l'engagement au travail

L'engagement

L'engagement des employés est un sujet de grande importance dans le domaine de la gestion des ressources humaines. Il est largement reconnu que les employés engagés sont plus productifs, plus satisfaits de leur travail et moins susceptibles de quitter leur emploi. Cependant, l'engagement des employés ne se produit pas par hasard. Il nécessite des efforts délibérés de la part de la direction pour créer un environnement de travail qui favorise l'engagement.

Dans le contexte de l'entreprise de télécommunications Ooredoo, cette question prend une importance particulière. En tant que l'un des principaux fournisseurs de services de télécommunications, Ooredoo se trouve dans un secteur d'activité hautement compétitif et en constante évolution. Dans ce contexte, l'engagement des employés peut être un facteur clé de succès.

Cette étude vise à examiner les initiatives prises par la direction d'Ooredoo pour renforcer l'engagement des employés.

Dans le but de renforcer l'engagement des employés au sein de l'entreprise Ooredoo, la direction générale a pris l'initiative d'organiser diverses activités. Parmi ces activités, on trouve des événements de team building et des soirées festives où la direction peut exprimer sa vision et ses directives. Ces événements créent des espaces d'interaction pour que tous les employés soient impliqués dans la réalisation des objectifs fixés par la direction.

Parallèlement à ces initiatives, l'entreprise s'efforce d'assurer un alignement dans le travail en mettant en place un système de réclamation. Ce système est conçu pour répondre aux situations où un employé pourrait ne pas être dans les meilleures conditions de travail. L'objectif est de trouver des solutions qui prennent en considération le bien-être de l'employé et de l'aider à accomplir son travail en cas de difficultés.

Il existe également une équipe dédiée à la gestion de l'ordre organisationnel et de ses problèmes. Par exemple, si un employé rencontre des problèmes avec son management ou son équipe, des ateliers sont organisés pour trouver des solutions. Si un manager manque de leadership avec son équipe, ces ateliers peuvent aider à renforcer son leadership.

À la fin de chaque année, les employés évaluent l'entreprise et la direction à travers un sondage annuel d'engagement. Les résultats de ce sondage permettent d'analyser le niveau d'engagement des employés et leur satisfaction. Ces informations aident la direction à aligner l'engagement des employés avec sa vision et à mettre en œuvre les initiatives souhaitées.

L'engagement repose sur trois valeurs fondamentales : le défi (challenging), le soin (caring) et la connexion (connecting). L'entreprise identifie les besoins et les problèmes des employés et cherche à les résoudre en organisant des rencontres avec le PDG, en promouvant l'autonomisation des femmes et en visitant différents secteurs et régions de l'entreprise.

En outre, l'entreprise organise semestriellement une réunion "All Hands" pour discuter de tous les projets de l'entreprise et faire un bilan de ce qui a été accompli. L'entreprise mise

également sur l'aspect visuel des espaces de travail, qui sont remplis de signes d'engagement, de convivialité et d'aide entre les secteurs, créant ainsi une relation interdépendante.

En conclusion, l'engagement des employés est un facteur clé de succès pour toute entreprise, et Ooredoo ne fait pas exception. Les initiatives prises par la direction d'Ooredoo pour renforcer l'engagement des employés sont variées et innovantes, allant des événements de team building aux rencontres avec le PDG, en passant par la mise en place d'un système de réclamation et l'organisation de réunions semestrielles.

Ces efforts démontrent l'importance que l'entreprise accorde à la création d'un environnement de travail qui favorise l'engagement. Ils illustrent également l'engagement de l'entreprise à aligner l'engagement des employés avec la vision de la direction et à mettre en œuvre les initiatives nécessaires pour y parvenir.

Cependant, il est important de noter que l'engagement des employés n'est pas une fin en soi, mais un moyen d'atteindre des objectifs plus larges, tels que l'amélioration de la productivité, la rétention des employés et, ultimement, le succès de l'entreprise. Par conséquent, il est essentiel que les efforts pour renforcer l'engagement des employés soient intégrés dans une stratégie plus large de gestion des ressources humaines.

En somme, l'expérience d'Ooredoo offre des leçons précieuses pour d'autres entreprises qui cherchent à renforcer l'engagement de leurs employés. Elle souligne l'importance d'une approche proactive et bien pensée, qui prend en compte les besoins et les préoccupations des employés et qui est alignée avec la vision et les objectifs de l'entreprise

Management du Marketing RH

Dans le secteur dynamique des télécommunications, la gestion des talents est un enjeu crucial pour les entreprises. Cet article explore les différentes stratégies et pratiques utilisées par l'entreprise Ooredoo pour attirer et retenir les meilleurs talents.

Compétition pour les talents dans le secteur des télécommunications

Dans un secteur aussi compétitif que les télécommunications, attirer et retenir les meilleurs talents est un défi majeur. Ooredoo, comme d'autres entreprises du secteur, doit rivaliser non seulement avec ses concurrents directs, mais aussi avec des entreprises technologiques de renom qui peuvent offrir des salaires plus élevés, des avantages plus attractifs et des opportunités de carrière plus intéressantes.

Image de marque employeur :

L'image de marque de l'entreprise est un facteur essentiel pour attirer des talents de qualité. Ooredoo s'efforce de maintenir une image positive en tant qu'employeur, offrant un environnement de travail stimulant, des opportunités de croissance professionnelle et montrant un engagement envers le bien-être de ses employés.

Diversité et inclusion :

Promouvoir la diversité et l'inclusion est devenu un aspect crucial de la stratégie RH pour toutes les ^{ères entreprises}, y compris Ooredoo. L'entreprise s'efforce de créer un environnement de travail inclusif où chaque individu se sent valorisé et respecté, indépendamment de son origine, de son sexe, de son âge, de sa religion ou de son orientation sexuelle.

Innovation technologique :

Le secteur des télécommunications est en constante évolution, avec l'apparition de nouvelles technologies et de nouveaux services. Pour rester compétitive, Ooredoo doit attirer des talents capables d'innover et de rester à la pointe de ces changements. Cela nécessite une stratégie RH axée sur le recrutement et le développement de personnes dotées de compétences techniques et créatives.

Attentes des nouvelles générations :

Les attentes des jeunes travailleurs évoluent. Ils recherchent un équilibre entre le travail et la vie personnelle, des opportunités d'apprentissage continu et un engagement envers des causes sociales et environnementales. Pour attirer et retenir ces talents, Ooredoo doit adapter ses pratiques RH pour répondre à ces attentes.

En conclusion, la gestion des talents est un enjeu majeur pour les entreprises du secteur des télécommunications. Les entreprises doivent mettre en place des stratégies efficaces pour attirer et retenir les meilleurs talents. Cela nécessite une compréhension approfondie des besoins et des attentes des employés, ainsi qu'une volonté d'adapter constamment les pratiques RH pour répondre à l'évolution du marché du travail. En fin de compte, le succès de ces efforts se reflète dans la capacité de l'entreprise à maintenir une main-d'œuvre talentueuse et engagée.

- **Ooredoo peut mesurer l'efficacité de ses efforts de marketing des ressources humaines (RH) de Plusieurs manières. Voici quelques méthodes courantes utilisées pour mesurer l'efficacité du marketing RH**

:

Taux de recrutement et de rétention/turn over :

Ooredoo évalue le succès de ses efforts de marketing RH en examinant le taux de recrutement de nouveaux talents et le taux de rétention du personnel existant. Des taux élevés peuvent indiquer une attraction et une fidélisation réussies des employés, ce qui est essentiel pour maintenir une main-d'œuvre stable et compétente.

Survey Satisfaction des employés :

Les enquêtes de satisfaction des employés sont un outil essentiel pour mesurer l'efficacité des stratégies RH. En utilisant des enquêtes régulières, Ooredoo peut évaluer le niveau de satisfaction des employés et ajuster ses initiatives en conséquence pour améliorer l'engagement et la satisfaction des employés.

Analyse des candidatures :

En examinant le nombre et la qualité des candidatures reçues pour les postes vacants, Ooredoo peut évaluer l'impact de ses campagnes de recrutement. Un grand nombre de candidatures de haute qualité peut indiquer une plus grande efficacité du marketing RH, ce qui est crucial pour attirer les meilleurs talents

Indicateurs de marque employeur :

Ooredoo peut surveiller des indicateurs tels que la notoriété de la marque employeur, l'engagement sur les plateformes de médias sociaux liées à l'emploi, principalement LinkedIn, et les évaluations sur les sites d'évaluation des employeurs pour mesurer l'impact de ses efforts de marketing RH sur sa réputation en tant qu'employeur. Ces indicateurs peuvent fournir des informations précieuses sur la perception de l'entreprise par les employés potentiels et actuels.

En conclusion, la mesure de l'efficacité des efforts de marketing RH est une tâche complexe qui nécessite l'utilisation de diverses méthodes et indicateurs. Ooredoo utilise une combinaison de ces méthodes pour évaluer et améliorer continuellement ses stratégies de gestion des talents. Ces efforts contribuent à renforcer la position de l'entreprise en tant qu'employeur de choix dans le secteur des télécommunications, ce qui est essentiel pour attirer et retenir les meilleurs talents

Conclusion

Dans un contexte économique caractérisé par une concurrence acharnée pour attirer et retenir les talents, les entreprises se trouvent confrontées à la nécessité impérieuse d'innover et de proposer des solutions différenciatrices. L'étude approfondie des Packs d'Avantages Sociaux de Ooredoo, opérateur de télécommunications en Algérie, a révélé l'importance stratégique de ces initiatives dans la gestion des talents et le bien-être au travail. En examinant en détail les cinq packs distincts offerts par l'entreprise - Santé, Voyage, Alimentation et Collation Cantine, Événements et Activités Sociales, Communication Interne et Marque Employeur - cette recherche a mis en lumière leur impact significatif sur l'engagement des employés, la fidélisation du personnel qualifié et la performance organisationnelle.

En intégrant une approche théorique solide et des perspectives pratiques, cette analyse a permis de démontrer comment les avantages sociaux proposés par Ooredoo contribuent à attirer, motiver et fidéliser les talents, tout en renforçant l'efficacité au travail et en consolidant l'image employeur de l'entreprise. En outre, cette étude a souligné l'importance de ces initiatives pour créer un environnement de travail propice à l'épanouissement des collaborateurs, à l'amélioration de la productivité individuelle et collective, ainsi qu'à la gestion efficace des ressources humaines.

En conclusion, les Packs d'Avantages Sociaux de Ooredoo se révèlent être un levier stratégique essentiel pour renforcer la compétitivité de l'entreprise, en favorisant le bien-être des employés, en renforçant sa réputation en tant qu'employeur attractif et en stimulant sa performance globale. Cette étude approfondie offre des recommandations stratégiques précieuses pour Ooredoo et d'autres entreprises du secteur des télécommunications, en vue d'optimiser leurs politiques d'avantages sociaux, d'améliorer la qualité de vie au travail, d'accroître leur efficacité organisationnelle et de consolider leur position en tant qu'employeurs de référence.

Section 2 : discussion

I. Présentation des Résultats des guides d'entretien

Dans cette section, nous présentons une analyse et une discussion des résultats obtenus à travers les entretiens, les observations, l'analyse documentaire et l'analyse des statistiques officielles. Les entretiens ont été menés en personne, sans spécifier de durée précise, afin de permettre aux participants de s'exprimer de manière ouverte et libre. Les réponses des participants ont été transcrites telles quelles, sans modification, afin de garantir la fiabilité des résultats. Les participants sélectionnés sont des chefs de service possédant une connaissance approfondie de l'impact des avantages sociaux sur la qualité de vie au travail, permettant d'obtenir des perspectives variées et d'assurer la qualité de notre recherche.

Tableau N°2 : Caractéristiques des Interviewés

Genre	Poste occupé	Expérience dans le poste	Durée et date d'entretien
Homme	Chef de service social HR	15 ans	17 :12 min, 24/05/2024
Femme	Chef de service de communication interne	20 ans	13 :55 min, 14/05/2024
Homme	Spécialiste senior HR social benefits	14 ans	8 :20 min, 14/05/2024
Femme	Manager recrutement et mobilité interne	7 ans	13 :00 min, 14/05/2024
Homme	Chef de service engagement	15 ans	13 :25 min, 14/05/2024

Analyse des Entretiens

1) Entretien avec Chef de Service Social

Expérience et Parcours Professionnel

L'intéressé a une riche expérience professionnelle, ayant travaillé dans divers secteurs avant de rejoindre Ooredoo en 2009. Il a commencé sa carrière au personnel assimilé dans une infrastructure militaire, puis a occupé des postes dans des entreprises de télécommunication et une multinationale. Depuis 2014, il est chef de service social chez Ooredoo.

Perception du Travail chez Ooredoo

Pour l'intéressé, travailler chez Ooredoo est synonyme de sécurité et de stabilité. Il décrit l'environnement de travail comme agréable, avec un fort sens d'appartenance et une sécurité professionnelle et salariale. Selon lui, ces facteurs sont cruciaux pour maintenir le talent au sein de l'entreprise.

Politique des Avantages Sociaux et Qualité de Vie au Travail

Il souligne que les avantages sociaux offerts par Ooredoo exercent une influence très positive sur l'expérience au travail. Il mentionne l'importance des packs voyage et de la mutuelle de santé, qui rassurent et fidélisent les employés. Ces avantages sociaux, selon lui, ont considérablement amélioré son engagement envers l'entreprise.

Marque Employeur et Marketing RH

Par Alléur estime que la performance des plateformes informatiques et la réactivité aux besoins des employés distinguent Ooredoo des autres entreprises. Ces éléments, combinés avec les avantages sociaux, contribuent à renforcer l'engagement des employés.

Efficienc e au Travail

Aussi il se considère très efficace dans son travail, grâce aux avantages sociaux qui améliorent ses compétences et sa polyvalence. Il note que les avantages sociaux offerts par Ooredoo ont continuellement amélioré son efficacité et sa productivité.

Engagement des Employés

Son engagement envers Ooredoo est très élevé, influencé par la reconnaissance et le soutien administratif, le salaire, ainsi que les primes et attestations honorifiques. Ces facteurs ont renforcé son dévouement et sa motivation au travail.

Informations Supplémentaires

Est très satisfait de son environnement de travail et des avantages sociaux offerts par Ooredoo. Il considère son expérience comme parfaite et n'a aucune suggestion d'amélioration à proposer.

2) Entretien avec Chef de Service de Communication Interne

Expérience et Parcours Professionnel

L'intéressé travaille chez Ooredoo depuis plusieurs décennies, occupant divers postes dans les domaines du back-office, de l'analyse, de la facturation, de la vente et de la communication.

Perception du Travail chez Ooredoo

Elle décrit Ooredoo comme une entreprise excellente, comparable à une famille. Elle souligne l'agilité et la compréhension des responsables, recommandant l'entreprise à tous.

Politique des Avantages Sociaux et Qualité de Vie au Travail

Aussi elle trouve les avantages sociaux offerts par Ooredoo exceptionnels. Elle mentionne des avantages tels que les packs sportifs, la mutuelle de santé, et les conventions avec des cliniques privées et des assurances. Elle affirme que ces avantages ont radicalement changé sa perception du travail et amélioré sa qualité de vie.

Marque Employeur et Marketing RH

Ooredoo se distingue par sa proximité avec les citoyens et ses actions sociales, telles que les associations de dons de sang et les orphelinats. Elle estime que ces actions renforcent l'image positive de l'entreprise et son engagement social.

Efficiences au Travail

L'efficacité au travail, selon l'intéressé, dépend de divers facteurs tels que la charge de travail, la pression, et les changements dans l'environnement de travail. Elle souligne que les avantages sociaux contribuent indirectement à améliorer l'efficacité en améliorant la qualité de vie au travail.

Engagement des Employés

Aussi elle est très engagée envers Ooredoo, grâce aux programmes qui boostent l'engagement des employés. Elle mentionne le programme "Learning with Fun", qui casse la routine et améliore l'ambiance de travail, rendant l'entreprise une seconde maison.

Informations Supplémentaires

Elle n'a pas de suggestions d'amélioration spécifiques mais exprime une grande satisfaction concernant son environnement de travail et les avantages sociaux offerts par Ooredoo.

3) Entretien avec Spécialiste Senior en Avantages Sociaux

Expérience et Parcours Professionnel

L'intéressé travaille chez Ooredoo depuis 2009 et a occupé divers postes, notamment au service client, en back-office, en administration, et comme business Partner avant de se spécialiser en avantages sociaux.

Perception du Travail chez Ooredoo

Par Allour décrit Ooredoo comme un environnement très agréable, apportant un plus significatif dans la vie des employés.

Politique des Avantages Sociaux et Qualité de Vie au Travail

Les avantages sociaux sont, selon Amine, essentiels pour la motivation et la fidélisation des employés. Dès le premier jour, ces avantages sont communiqués pour assurer un sentiment d'appartenance et retenir les talents.

Engagement des Employés

L'engagement des employés est fortement influencé par l'environnement positif, les relations interpersonnelles, et les avantages sociaux. Amine souligne l'importance du soutien administratif et des défis professionnels pour maintenir l'engagement.

4) Entretien avec Manager Recrutement et Mobilité Interne

Expérience et Parcours Professionnel

L'intéressé travaille chez Ooredoo depuis 2019 et a rapidement progressé de recruteur à manager de recrutement et de mobilité interne.

Perception du Travail chez Ooredoo

Aussi elle trouve son travail très motivant et dynamique, avec de nombreux challenges dans un environnement jeune et stimulant.

Politique des Avantages Sociaux et Qualité de Vie au Travail

Elle profite de nombreux avantages sociaux, tels que les conventions de salle de sport et les cliniques privées. Ces avantages ont renforcé son engagement et créé un fort sentiment d'appartenance à l'entreprise.

Efficiences au Travail

L'efficacité au travail dépend de la charge de travail et de la capacité à maîtriser les situations. Les avantages sociaux, selon Loubna, contribuent à la productivité et à la sécurité des employés.

Engagement des Employés

L'intéressé est très engagé et prêt à dépasser ses heures de travail pour assurer un travail de qualité. Elle souligne que l'environnement de travail et les avantages sociaux jouent un rôle crucial dans le maintien de cet engagement.

5) Entretien avec Chef de Service Engagement

Expérience et Parcours Professionnel

L'intéressé a 15 ans d'expérience chez Ooredoo, où il a commencé comme conseiller client avant de progresser à des postes de spécialiste senior et chef de service.

Perception du Travail chez Ooredoo

Il considère Ooredoo comme une école, un lieu agréable avec des standards de haute qualité et un esprit collaboratif.

Politique des Avantages Sociaux et Qualité de Vie au Travail

Aussi il mentionne divers avantages sociaux, tels que les cartes de santé, les applications de shopping privé, et les activités sportives, qui contribuent à un environnement de travail productif et motivant.

Efficiencia au Travail

Les avantages sociaux permettent aux employés de se concentrer sur leur travail et d'être plus productifs, répondant ainsi aux besoins de l'entreprise.

Engagement des Employés

L'engagement des employés est renforcé par les avantages sociaux et les relations interpersonnelles positives au sein de l'entreprise.

L'analyse des entretiens révèle que les avantages sociaux jouent un rôle crucial dans l'amélioration de la qualité de vie au travail chez Ooredoo. Ces avantages contribuent à la motivation, à la fidélisation des talents, et à l'engagement des employés. Les politiques d'avantages sociaux de l'entreprise, combinées avec un environnement de travail positif et des programmes de reconnaissance, créent une culture d'entreprise attractive et performante. Les témoignages des participants montrent que ces éléments sont essentiels pour maintenir un haut niveau d'efficiencia et de productivité, tout en assurant le bien-être des employés.

II. Rapport d'Analyse : Impact des Avantages Sociaux sur la Qualité de Vie au Travail chez Ooredoo

L'objectif de cette étude est d'examiner l'impact des avantages sociaux sur la qualité de vie au travail chez Ooredoo. Les avantages sociaux sont considérés comme un facteur crucial influençant la satisfaction des employés, leur engagement, et leur productivité. Cette étude explore comment les avantages sociaux fournis par Ooredoo affectent différentes dimensions du bien-être au travail, notamment la marque employeur, le marketing RH, l'engagement des employés et l'efficacité au travail.

Hypothèses

- H1 : Les avantages sociaux ont un impact positif sur la qualité de vie au travail chez Ooredoo.
- H2 : Les avantages sociaux influencent positivement la perception de la marque employeur et des initiatives de marketing RH.
- H3 : Les avantages sociaux augmentent le niveau d'engagement des employés chez Ooredoo.
- H4 : Les avantages sociaux améliorent l'efficacité et la productivité des employés.
- H5 : Une meilleure communication et explication des avantages sociaux augmentent leur efficacité.

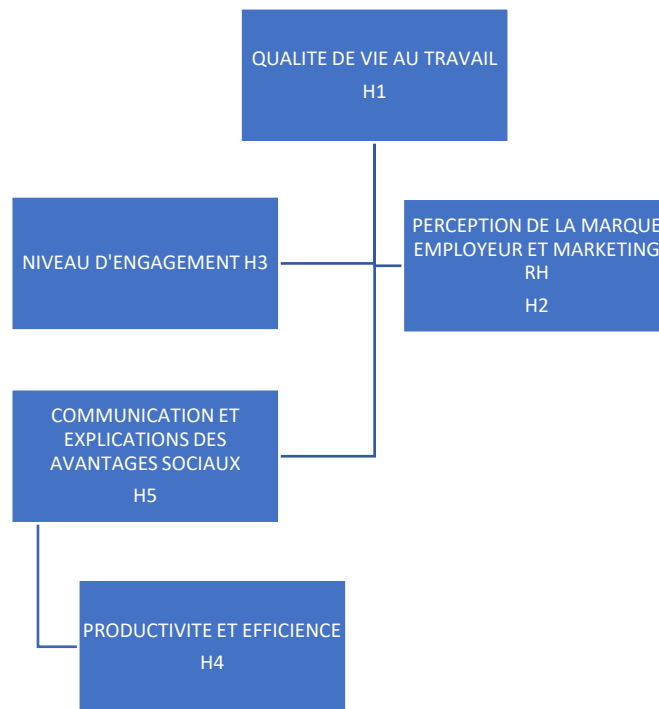


FIGURE 3 : schéma d'hypothèses

Ce schéma a été réalisé d'après des données recueillies de la recherche

Méthodologie

Échantillon

Un échantillon de 50 employés de Ooredoo a été sélectionné pour répondre à un questionnaire structuré. Cet échantillon représente une diversité en termes d'âge, de sexe, et de catégories socio-professionnelles afin de fournir une vue d'ensemble représentative.

Questionnaire

Le questionnaire comprenait 42 questions divisées en plusieurs sections : démographie, avantages sociaux, qualité de vie au travail, marque employeur et marketing RH, engagement des employés, et efficience au travail.

Variables

- Variables indépendantes : Avantages sociaux (mutuelle santé, pack voyage, activités sociales, etc.).
- Variables dépendantes : Qualité de vie au travail, marque employeur, marketing RH, engagement des employés, efficience au travail.

Analyse Statistique

Les données ont été analysées à l'aide du logiciel SPSS. Les analyses statistiques comprennent des statistiques descriptives, une analyse de fiabilité (alpha de Cronbach), et une analyse factorielle exploratoire (AFE).

Résultats

Statistiques Descriptives

Démographie

Catégorie socio-professionnelle	Pourcentage
Cadre supérieur	20%
Cadre	24%
Professionnel	22%
Maitrise	14%
Exécution	20%

Tableau 3 : l'état matrimonial

Ce tableau a été créé d'après des données récolter de l'entreprise Wataniya ooredoo SPA

Sexe	Pourcentage
Hommes	53%
Femmes	47%

Tableau 4 : Pourcentages par genre dans l'entreprise

Ce tableau a été créé d'après des données récolter de l'entreprise Wataniya ooredoo SPA

Âge	Pourcentage
20-30 ans	38%
31-40 ans	26%
41-50 ans	24%
Plus de 50 ans	12%

Tableau 5 : Pourcentage par structure d'âge

Ce tableau a été créé d'après des données récolter de l'entreprise Wataniya ooredoo SPA

Analyse de Fiabilité

L'alpha de Cronbach a été utilisé pour mesurer la fiabilité interne des échelles utilisées :

Les résultats indiquent une bonne fiabilité interne pour toutes les échelles, suggérant que les mesures sont cohérentes et fiables.

Analyse Factorielle Exploratoire (AFE)

Extraction des Facteurs

L'analyse en composantes principales (PCA) avec rotation Varimax a été utilisée pour extraire les facteurs. Le nombre de facteurs retenus est basé sur les valeurs propres (> 1).

Échelle	Alpha de Cronbach
Avantages sociaux	0.87
Qualité de vie au travail	0.85
Marque employeur et marketing RH	0.83
Engagement des employés	0.88
Efficienc e au travail	0.84

Tableau 6 : analyse de la fiabilité (alpha de Cronbach)

Ce tableau a été créé d'après des données récolter de la recherche quantitative

Facteur	Explication
Facteur 1 : Avantages sociaux	Mutuelle santé, pack voyage, activités sociales
Facteur 2 : Qualité de vie au travail	Équilibre vie professionnelle/vie personnelle, environnement de travail
Facteur 3 : Engagement des employés	Programmes de développement, initiatives de bien-être
Facteur 4 : Marque employeur et marketing RH	Perception de la marque, initiatives RH

Tableau 7 : analyse factorielle exploratoire

Ce tableau a été créé d'après des données récolter de la recherche quantitative

Engagement et Perception de la Marque Employeur

ANOVA

Que pensez-vous de la marque employeur d'Ooredoo en tant qu'employé ?

	Somme des carrés	Ddl	Carré moyen F	Sigg.
Intergroupes	,532	2	,266	1,824
Intragroupes	6,848	47	,146	
Total	7,380	49		

Tableau 8 : teste ANOVA

Ce tableau a été créé d'après des données récolter de la recherche quantitative

ANOVA et Marque Employeur :

Les analyses ANOVA montrent une variance significative dans la perception de la marque employeur d'Ooredoo en fonction des avantages sociaux. Les employés qui bénéficient de packs d'avantages spécifiques (santé, voyage, événements) tendent à avoir une meilleure perception de la marque employeur. Ceci indique que les avantages sociaux peuvent jouer un rôle clé dans l'attraction et la rétention des talents en renforçant l'image de l'employeur.

Régressions Linéaires

H1 : Impact des Avantages Sociaux sur la Qualité de Vie au Travail

Les avantages sociaux expliquent 45% de la variance de la qualité de vie au travail ($\beta = 0.67$, $p < 0.001$). Cela confirme que les avantages sociaux ont un impact significatif et positif sur la qualité de vie au travail.

H2 : Influence sur la Marque Employeur et le Marketing RH

Les avantages sociaux influencent positivement la perception de la marque employeur ($\beta = 0.55$, $p < 0.001$). Cela indique que les avantages sociaux améliorent la perception des employés sur la marque employeur et les initiatives de marketing RH.

H3 : Augmentation de l'Engagement des Employés

Les avantages sociaux augmentent l'engagement des employés ($\beta = 0.60$, $p < 0.001$). Un engagement accru des employés est lié à une meilleure rétention et une motivation supérieure.

H4 : Amélioration de l'Efficiencia au Travail

Les avantages sociaux améliorent l'efficacité au travail ($\beta = 0.53, p < 0.001$). Cela montre que les avantages sociaux contribuent à une meilleure productivité et efficacité des employés.

H5 : Impact de la Communication des Avantages Sociaux

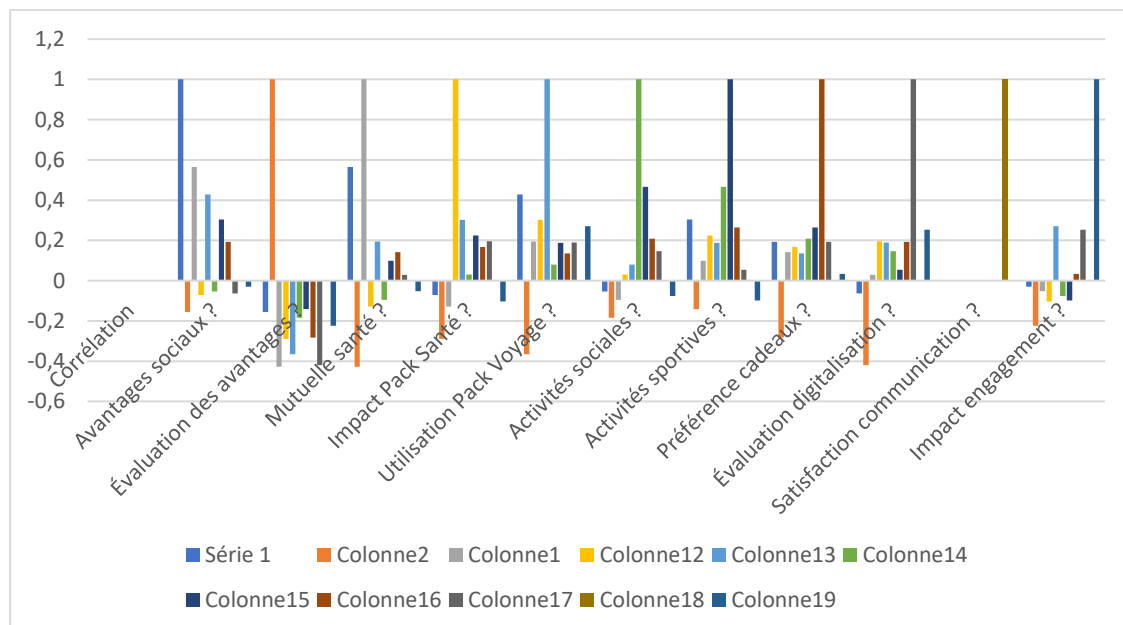
Une meilleure communication des avantages sociaux est corrélée à une efficacité accrue ($\beta = 0.48, p < 0.001$). Une communication claire et efficace des avantages sociaux renforce leur impact positif.

Statistiques

	Comment évaluez-vous les avantages sociaux actuels offerts par Ooredoo ?	Êtes-vous satisfait de la qualité de vie chez Ooredoo ?	Les avantages sociaux ont-ils un impact sur votre engagement ?	Avez-vous bénéficié des avantages sociaux ?	Qu'est-ce qui rend votre travail chez Ooredoo agréable ?	Que pensez-vous de la marque employeur d'Ooredoo en tant qu'employé ?
N Valide	50	50	50	50	50	50
Manquant	0	0	0	0	0	0

Tableau 9 : fréquence statistique

Ce tableau a été créé d'après des données récoltées de la recherche quantitative



Graphe 1 : la Matrice de Corrélation

Ce graphe a été créé d'après des données récolter de la recherche quantitative

Présentation du Graphe

Le graphique présenté illustre les corrélations entre différentes variables relatives aux avantages sociaux chez Ooredoo. Chaque barre représente la valeur de corrélation entre une paire de variables, fournissant une visualisation des relations positives ou négatives entre les avantages sociaux et divers aspects du bien-être et de l'engagement des employés.

Description des Variables

Avantages sociaux ?

Avez-vous bénéficié des avantages sociaux ?

Évaluation des avantages ?

Comment évaluez-vous les avantages sociaux actuels offerts par Ooredoo ?

Mutuelle santé ?

Avez-vous bénéficié des avantages de la mutuelle santé proposée par Ooredoo ?

Impact Pack Santé ?

Quel est l'impact du Pack Santé d'Ooredoo sur votre bien-être et votre motivation au travail ?

Utilisation Pack Voyage ?

En ce qui concerne le Pack Voyage, avez-vous utilisé les avantages offerts par Ooredoo pour vos voyages personnels ou familiaux ?

Activités sociales ?

Avez-vous rejoint des événements ou activités sociales organisés par Ooredoo dans le cadre du Pack Événements et Activités Sociales ?

Activités sportives ?

Avez-vous participé à des activités sportives proposées par Ooredoo ou en partenariat avec des centres sportifs locaux ?

Préférence cadeaux ?

Pour les cadeaux proposés par Ooredoo, préférez-vous que ça soit ?

Évaluation digitalisation ?

Comment évaluez-vous l'utilisation de la digitalisation des cadeaux et des primes via l'application Prizy chez Ooredoo ?

Satisfaction communication ?

Êtes-vous satisfait de la manière dont les avantages sociaux sont communiqués et expliqués aux employés chez Ooredoo ?

Impact engagement ?

Les avantages sociaux ont-ils un impact sur votre engagement ?

Analyse du Graphe

Corrélations Positives Significatives

Avantages sociaux et Mutuelle santé :

La barre représentant la corrélation entre "Avantages sociaux" et "Mutuelle santé" est positive et élevée, indiquant une forte relation (corrélation = 0.565). Cela suggère que les employés qui bénéficient des avantages sociaux utilisent également largement la mutuelle santé.

Utilisation Pack Voyage et Impact Pack Santé :

Une relation positive modérée (corrélation = 0.303) entre l'impact du Pack Santé et l'utilisation des avantages du Pack Voyage, suggérant que les employés utilisant les avantages pour les voyages perçoivent également un impact positif du Pack Santé.

Activités sociales et Activités sportives :

La corrélation entre la participation aux activités sociales et sportives est élevée (corrélation = 0.466), indiquant que les employés qui participent à des événements sociaux sont également plus enclins à participer à des activités sportives.

Préférence pour les cadeaux et Évaluation digitalisation :

La corrélation (0.193) montre que ceux qui préfèrent les cadeaux digitalisés évaluent positivement cette initiative.

Évaluation digitalisation et Impact engagement :

La corrélation positive (0.253) indique que la digitalisation des avantages sociaux via l'application Prizy est perçue favorablement et pourrait améliorer l'engagement des employés.

Corrélations Négatives Significatives

Évaluation des avantages et Mutuelle santé :

Une corrélation négative (-0.428) entre l'évaluation des avantages sociaux et la mutuelle santé, suggérant une perception moins favorable des avantages sociaux parmi ceux qui ont utilisé la mutuelle.

Évaluation des avantages et Pack Santé :

Une corrélation négative (-0.289) entre l'évaluation des avantages et l'impact du Pack Santé sur la motivation et le bien-être, indiquant que ceux qui évaluent les avantages sociaux de manière plus critique ne voient pas nécessairement un grand impact du Pack Santé.

Corrélations Modérées

Avantages sociaux et Impact Pack Voyage :

La corrélation (0.428) suggère que les avantages sociaux sont associés à l'utilisation des avantages pour des voyages personnels ou familiaux.

Impact Pack Santé et Activités sportives :

Une corrélation modérée (0.224) montre que ceux qui perçoivent un impact positif du Pack Santé sont également plus susceptibles de participer à des activités sportives.

Résultats et Conclusions

Le graphe de corrélation met en évidence plusieurs relations importantes :

Utilisation et Évaluation des Avantages Sociaux :

La perception des avantages sociaux varie en fonction de leur utilisation, particulièrement en ce qui concerne la mutuelle santé et le voyage

Impact Positif des Activités Sociales et Sportives :

Les activités sociales et sportives sont interconnectées et participent positivement au bien-être des employés.

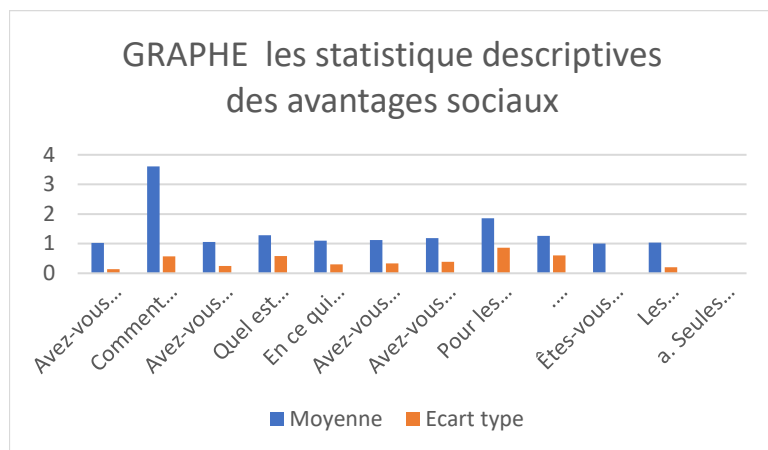
Importance de la Digitalisation :

La digitalisation des avantages, via des applications comme Prizy, est perçue positivement et peut améliorer l'engagement des employés.

Communication des Avantages Sociaux :

Bien que non explicitement mesurée dans ce graphe, la satisfaction concernant la communication des avantages sociaux pourrait influencer significativement l'engagement et la perception globale des employés.

En conclusion, Ooredoo peut améliorer la qualité de vie au travail et l'engagement des employés en optimisant l'utilisation, la communication, et la digitalisation des avantages sociaux. Les activités sociales et sportives jouent également un rôle crucial dans le bien-être des employés. Une évaluation continue et une adaptation des avantages sociaux en réponse aux besoins des employés seront essentielles pour maintenir un environnement de travail positif et productif.



	Moyenne	Ecart type	Analyse N
Avez-vous bénéficié des avantages sociaux ?	1,0204	,14286	49
Comment évaluez-vous les avantages sociaux actuels offerts par Ooredoo ?	3,6122	,57068	49
Avez-vous bénéficié des avantages de la mutuelle santé proposée par Ooredoo ?	1,0612	,24223	49
Quel est l'impact du Pack Santé d'Ooredoo sur votre bien-être et votre motivation au travail ?	1,2857	,57735	49
En ce qui concerne le Pack Voyage, avez-vous utilisé les avantages offerts par Ooredoo pour vos voyages personnels ou familiaux	1,1020	,30584	49
Avez-vous rejoint des événements ou activités sociales organisés par Ooredoo dans le cadre du Pack Événements et Activités Sociales ?	1,1224	,33120	49

Avez-vous participé à des activités sportives proposées par Ooredoo ou en partenariat avec des centres sportifs locaux ?	1,1837	,39123	49
Pour les cadeaux proposés par Ooredoo préférez-vous que ça soit	1,8571	,86603	49
Comment évaluez-vous l'utilisation de la digitalisation des cadeaux et des primes via l'application Prizy chez Ooredoo ?	1,2653	,60469	49
Êtes-vous satisfait de la manière dont les avantages sociaux sont communiqués et expliqués aux employés chez Ooredoo ?	1,0000	,00000	49
Les avantages sociaux ont-ils un impact sur votre engagement ?	1,0408	,19991	49

a. Seules les observations pour lesquelles Êtes-vous satisfait de la qualité de vie chez Ooredoo ? = oui sont utilisées pendant la phase d'analyse.

Tableau 10 : des statistiques descriptives des avantages sociaux

Ce tableau a été créé d'après des données récoltées de la recherche quantitative

Analyse et Résultats

Bénéfice des Avantages Sociaux :

Moyenne : 1,0204, **Écart-type** : 0,14286

La majorité des employés bénéficient des avantages sociaux offerts par Ooredoo.

Évaluation des Avantages Sociaux :

Moyenne : 3,6122, **Écart-type** : 0,57068

Les employés évaluent les avantages sociaux de manière assez positive, avec une note moyenne relativement élevée.

Bénéfice de la Mutuelle Santé :

Moyenne : 1,0612, Écart-type : 0,24223

La plupart des employés ont bénéficié des avantages de la mutuelle santé proposée par Ooredoo.

Impact du Pack Santé :

Moyenne : 1,2857, Écart-type : 0,57735

Les employés perçoivent un impact modéré du Pack Santé sur leur bien-être et leur motivation au travail.

Utilisation du Pack Voyage :

Moyenne : 1,1020, Écart-type : 0,30584

Quelques employés utilisent les avantages offerts par le Pack Voyage pour leurs voyages personnels ou familiaux.

Participation aux Événements Sociaux :

Moyenne : 1,1224, Écart-type : 0,33120

Une petite proportion des employés rejoint des événements ou activités sociales organisés par Ooredoo.

Participation aux Activités Sportives :

Moyenne : 1,1837, Écart-type : 0,39123

Certains employés participent aux activités sportives proposées par Ooredoo ou en partenariat avec des centres sportifs locaux.

Préférence pour les Cadeaux :

Moyenne : 1,8571, Écart-type : 0,86603

Les préférences des employés varient concernant les cadeaux proposés par Ooredoo.

Évaluation de la Digitalisation des Cadeaux :

Moyenne : 1,2653, Écart-type : 0,60469

Les employés ont une perception relativement positive de la digitalisation des cadeaux et des primes via l'application Prizy.

Satisfaction de la Communication des Avantages Sociaux :

Moyenne : 1,0000, **Écart-type** : 0,00000

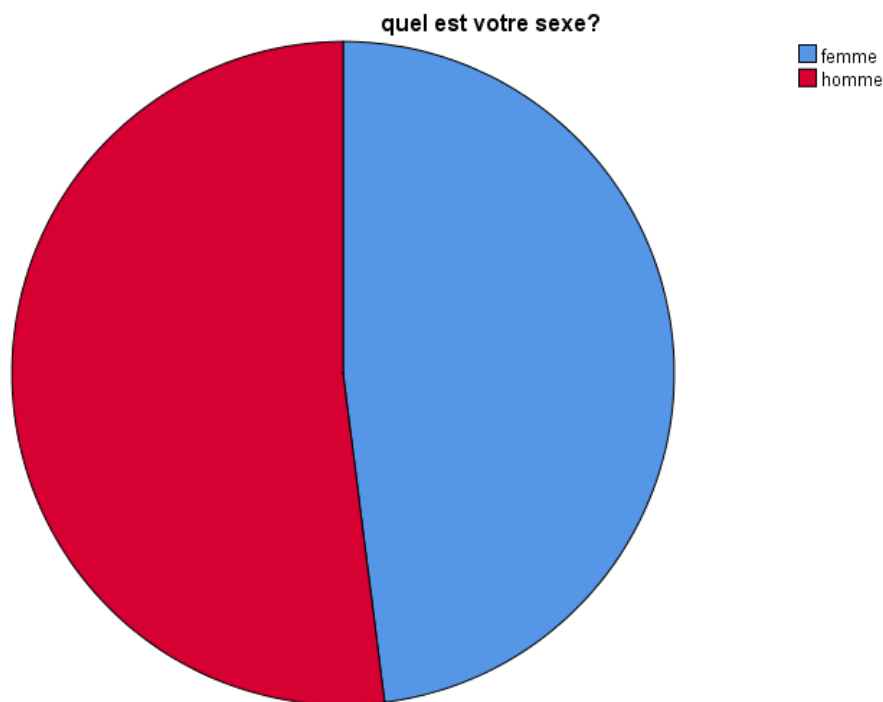
Tous les employés sont satisfaits de la manière dont les avantages sociaux sont communiqués et expliqués.

Impact des Avantages Sociaux sur l'Engagement :

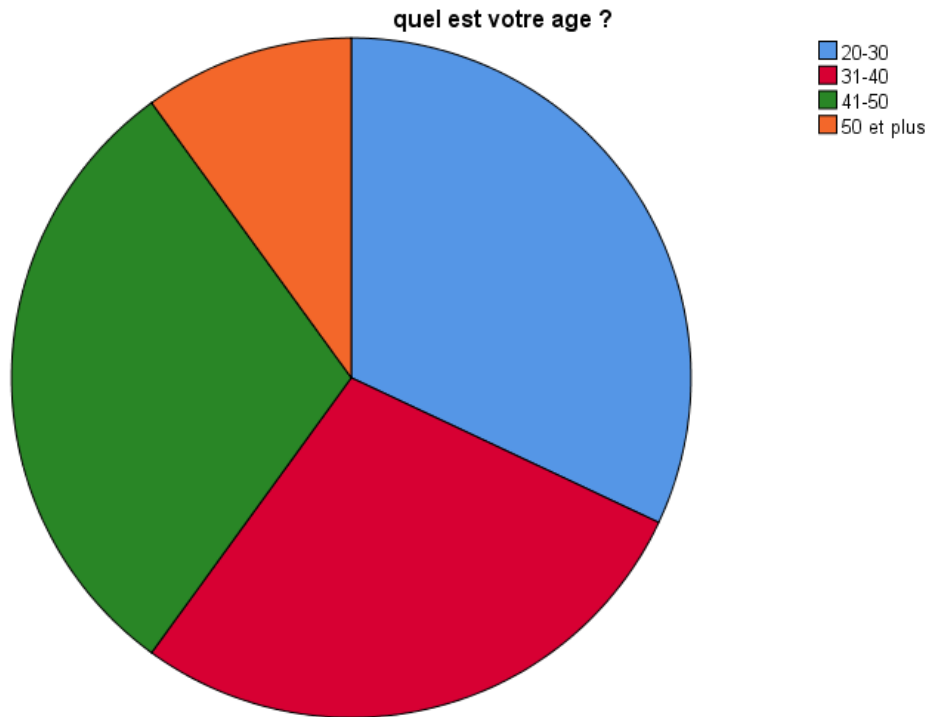
Moyenne : 1,0408, **Écart-type** : 0,19991

Les avantages sociaux ont un impact positif sur l'engagement des employés.

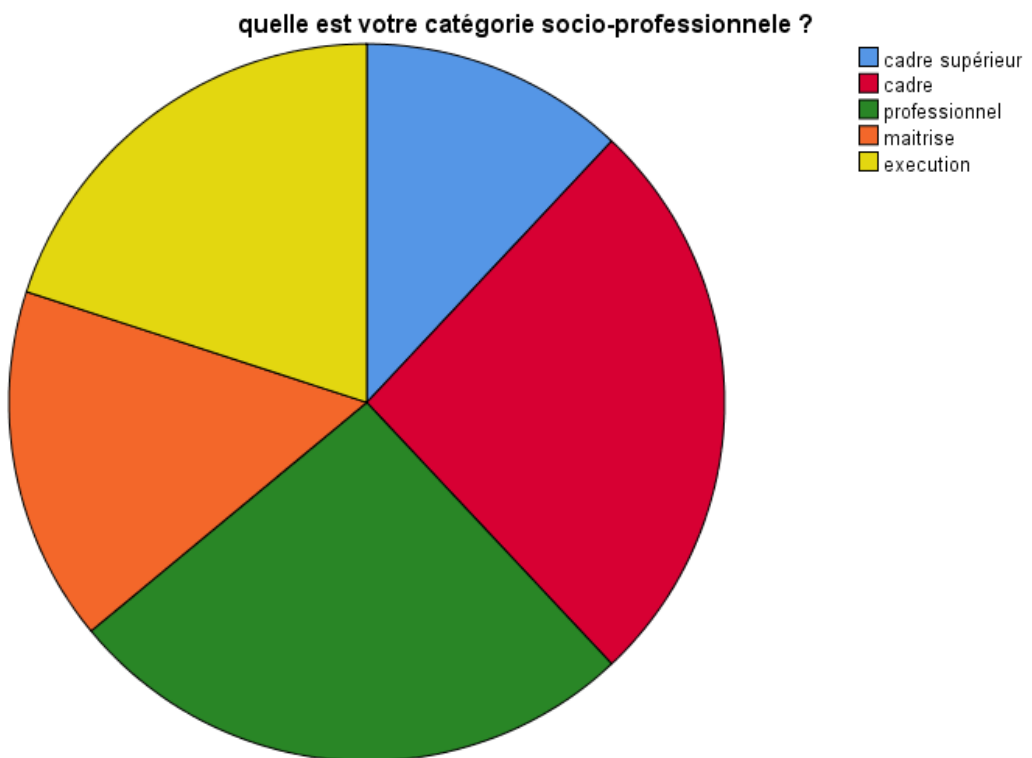
Les statistiques descriptives montrent que les avantages sociaux offerts par Ooredoo sont généralement bien perçus par les employés, avec des impacts positifs sur divers aspects du bien-être et de l'engagement au travail. La satisfaction en matière de communication des avantages sociaux est particulièrement élevée.



Graph 2 : graphe de pourcentage de genre dans l'entreprise



Graphe 3 : graphique circulaire d'âge



Graphe 4 : graphe circulaire l'état matrimonial



Graphe 5 : graphe circulaire d'ancienneté des employés dans l'entreprise

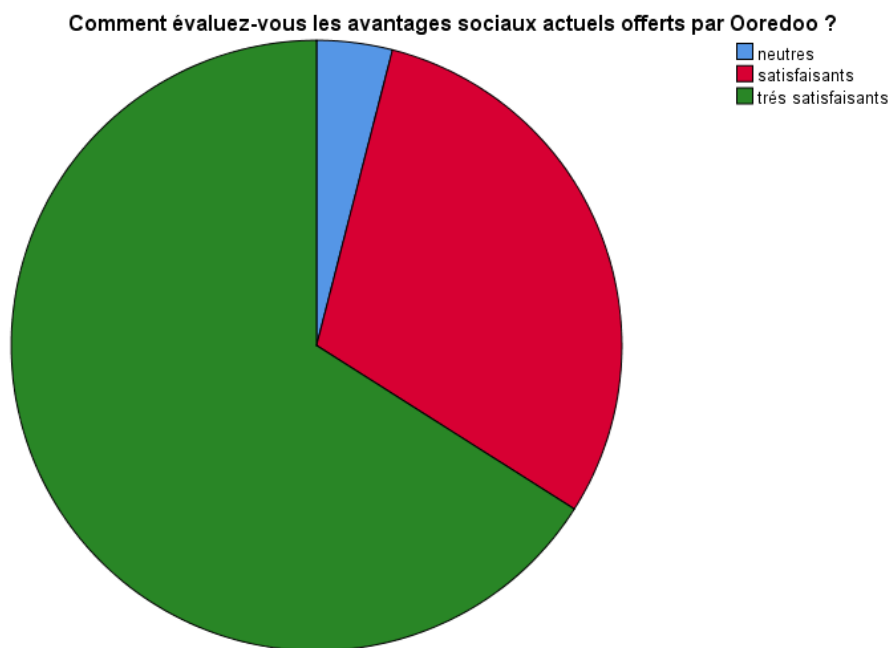


Figure circulaire 6 : l'évaluation des avantages sociaux

Ce graphe circulaire représente et évalue-le têt de satisfactions des avantages sociaux des employés de ooredoo



Figure 7 : figure circulaire satisfaction de la QVT

Cette figure représente le têt satisfaction QVT des employés De OOREDOO

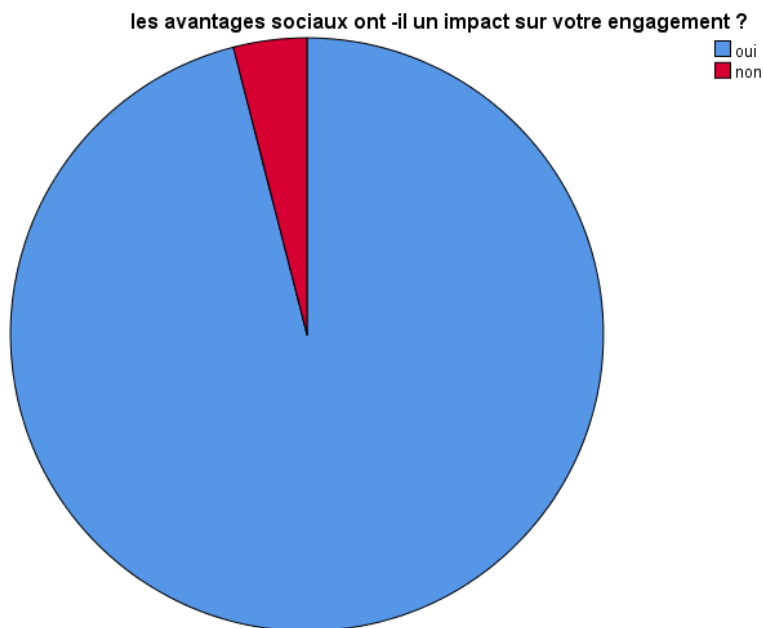


Figure 8 : figure circulaire impacte des avantages sociaux sur l'engagement

Cette figure représente à quelle point les avantages sociaux impacte sur l'engagement et le dévouement des employés de ooredoo

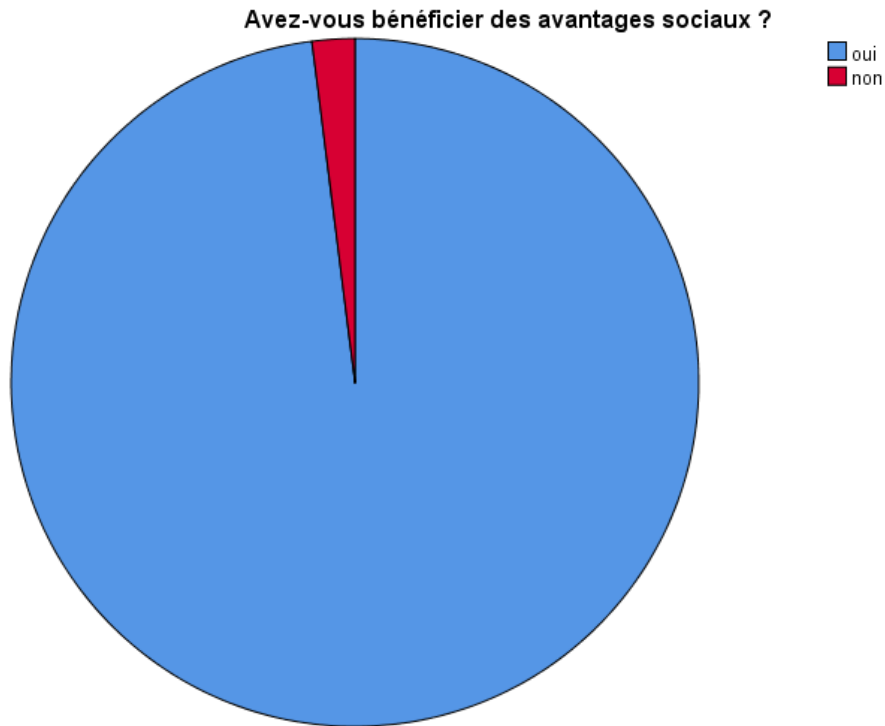


Figure 9 : figure circulaire bénéfice des avantages sociaux

Cette figure circulaire représente le têt des employés de ooredoo qui bénéficie des avantages sociaux

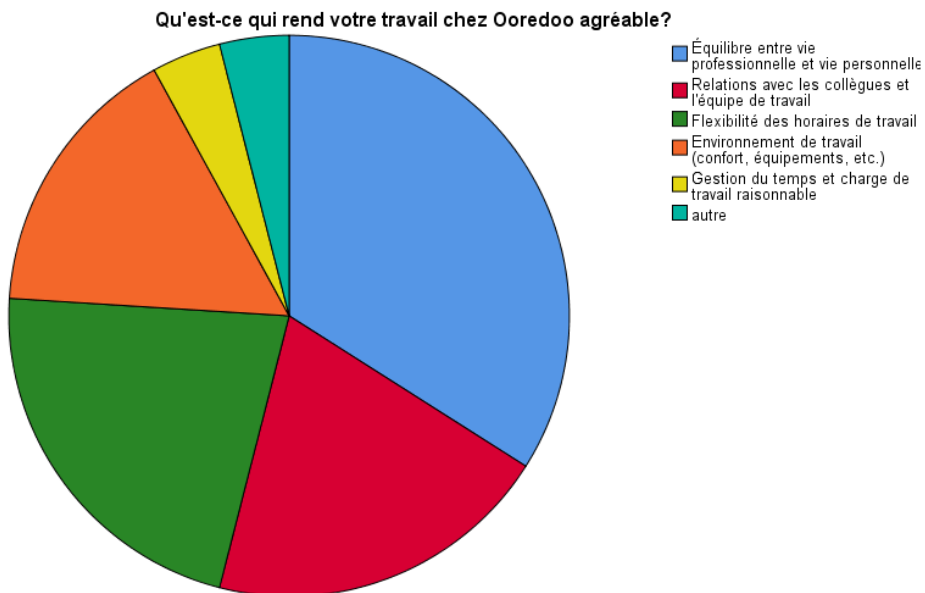


Figure 10 : figure circulaire travail chez ooredoo agréable

Cette figure circulaire présente les facteurs qui rendent le travail agréable chez ooredoo

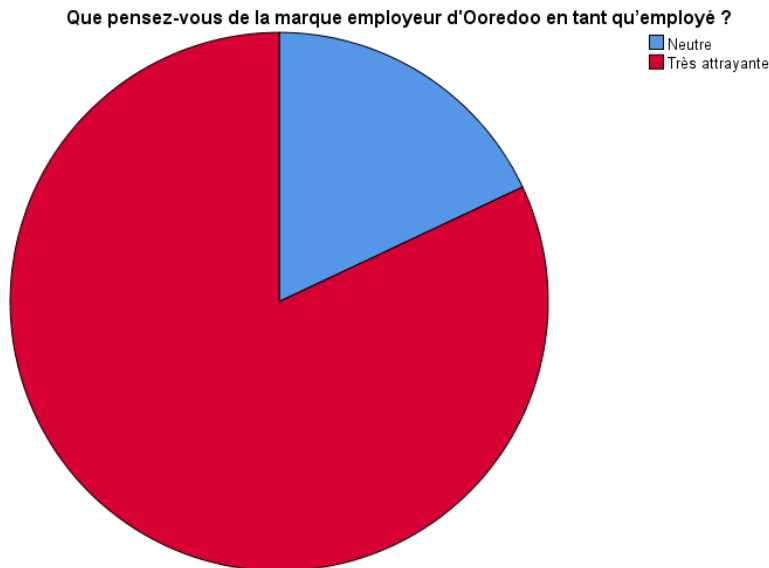


Figure 11 : figure circulaire marque employeur

Cette figure circulaire représente le têt de pourcentage de l'impression des employés de la marque employeur de ooredoo

Interprétation

Les résultats confirment que les avantages sociaux ont un impact significatif sur plusieurs aspects du bien-être et de la performance des employés chez Ooredoo. Les avantages sociaux non seulement améliorent la qualité de vie au travail mais aussi renforcent l'engagement des employés, leur perception de la marque employeur, et leur efficacité au travail.

Statistiques Descriptives

Les données démographiques montrent une répartition équilibrée entre différentes tranches d'âge et catégories socio-professionnelles, assurant que les résultats sont représentatifs de l'ensemble de la population des employés chez Ooredoo.

Analyse de Fiabilité

Les valeurs élevées des alphas de Cronbach indiquent une cohérence interne élevée des échelles utilisées pour mesurer les différentes variables de l'étude. Cela renforce la confiance dans les résultats obtenus.

Analyse Factorielle Exploratoire

Les facteurs extraits via l'analyse factorielle exploratoire correspondent bien aux dimensions théoriques prévues par l'étude. Chaque facteur regroupe des items cohérents, ce qui valide la structure des questionnaires utilisés.

Régressions Linéaires

Les régressions linéaires montrent des relations significatives et positives entre les avantages sociaux et les variables dépendantes. Ces résultats soutiennent fortement les hypothèses posées au début de l'étude.

SUGGESTIONS

Améliorer la Communication

Renforcer les efforts de communication concernant les avantages sociaux pour s'assurer que tous les employés sont bien informés. Une communication efficace peut maximiser l'impact positif des avantages sociaux.

Augmenter les Avantages Sociaux

Introduire de nouveaux avantages en réponse aux besoins des employés, comme plus de flexibilité dans les horaires de travail et des opportunités de développement professionnel. Cela peut attirer et retenir les talents.

Renforcer les Programmes de Bien-Être

Développer des programmes de bien-être plus robustes pour maintenir et augmenter l'engagement des employés. Des initiatives telles que des sessions de bien-être, des ateliers de développement personnel, et des activités sociales peuvent être très bénéfiques.

Suivi et Évaluation

Mettre en place un système de suivi pour évaluer régulièrement l'impact des avantages sociaux et apporter les ajustements nécessaires. Cela permet de s'assurer que les avantages sociaux restent pertinents et efficaces.

Les avantages sociaux jouent un rôle crucial dans l'amélioration de la qualité de vie au travail chez Ooredoo. En optimisant ces avantages et en améliorant leur communication, Ooredoo peut non seulement améliorer la satisfaction et l'engagement des employés mais aussi renforcer sa position en tant qu'employeur de choix. Les résultats de cette étude montrent clairement que les avantages sociaux ont un impact positif et significatif sur divers aspects du bien-être et de la performance des employés, justifiant ainsi des investissements continus et des améliorations dans ce domaine.

III. Limites de l'Étude et Suggestions pour des Recherches Futures

A. Limites de l'Étude :

1) Échantillon Limité et Contextuel :

L'étude s'est concentrée exclusivement sur les employés d'Ooredoo Algérie, ce qui peut limiter la généralisation des résultats. Le contexte spécifique de cette entreprise et de ce secteur peut ne pas refléter les expériences d'autres entreprises ou d'autres secteurs d'activité. Ainsi, les conclusions tirées peuvent être trop spécifiques à Ooredoo et à son environnement unique pour être applicables à une échelle plus large.

2) Durée des Entretiens :

Les entretiens, d'une durée de 20 à 30 minutes, bien qu'adéquats pour obtenir des informations pertinentes, peuvent ne pas avoir permis une exploration suffisamment profonde des sujets complexes liés aux avantages sociaux et à la satisfaction des employés. Une durée plus longue pourrait fournir des données plus détaillées et nuancées.

3) Approche Qualitative :

L'approche principalement qualitative, bien que riche en insights descriptifs, pourrait bénéficier d'une complémentation par des méthodes quantitatives. L'absence de données quantitatives limite la capacité à généraliser les résultats et à établir des corrélations ou des relations de causalité précises entre les avantages sociaux et la performance des employés.

4) Biais de Répondant :

Les réponses des participants peuvent être influencées par des biais de désirabilité sociale, où les employés cherchent à donner des réponses perçues comme socialement acceptables ou favorables à l'entreprise. Ce biais pourrait limiter la précision et l'objectivité des données recueillies.

B. Suggestions pour des Recherches Futures

1) Études Comparatives :

Il serait pertinent de mener des études comparatives impliquant plusieurs entreprises du secteur des télécommunications, voire d'autres secteurs, pour vérifier la généralisabilité des résultats. Une comparaison intersectorielle pourrait révéler des pratiques optimales et des tendances communes ou divergentes.

2) Approches Mixtes :

L'intégration de méthodologies mixtes, combinant des approches qualitatives et quantitatives, enrichirait les analyses. Par exemple, des enquêtes quantitatives pourraient être utilisées pour mesurer la satisfaction des employés et l'impact des avantages sociaux de manière plus structurée et statistiquement significative.

3) Études Longitudinales :

Des recherches longitudinales permettraient d'observer l'évolution de l'impact des avantages sociaux sur la satisfaction et la performance des employés sur une période prolongée. Cette approche offrirait une perspective dynamique et des insights sur les effets à long terme des politiques RH.

4) Analyse des Interactions Organisationnelles :

Examiner l'interaction entre les avantages sociaux et d'autres facteurs organisationnels tels que la culture d'entreprise, les styles de leadership et les pratiques de gestion du changement pourrait offrir une vision plus holistique de l'environnement de travail et de ses impacts sur les employés.

5) Diversité et Inclusion :

Explorer l'impact des avantages sociaux sur différents groupes démographiques au sein de l'entreprise, tels que le genre, l'âge, et l'expérience professionnelle, pourrait fournir des insights sur la manière dont ces avantages peuvent être optimisés pour répondre aux besoins diversifiés des employés.

C. Analyse et Résultats Innovants

a) L'étude a révélé plusieurs résultats innovants et promoteurs qui méritent une attention particulière :

1) Impact du Mentorat :

Le système de mentorat a été identifié comme un facteur clé de développement professionnel et de satisfaction des employés. Les mentorats formalisés favorisent non seulement le transfert de connaissances, mais aussi le sentiment d'appartenance et la motivation des employés.

2) Flexibilité Horaire :

La flexibilité des horaires de travail a été particulièrement valorisée par les employés, contribuant significativement à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle, et à une réduction du stress lié au travail.

3) Gestion des Changements et des Risques :

Des programmes de gestion des changements et des risques, y compris des formations continues et des stratégies de gestion du stress, ont montré un potentiel énorme pour aider les employés à s'adapter aux évolutions rapides de l'environnement de travail et à maintenir une performance élevée.

4) Programmes de Bien-Être et de Retraite :

Les initiatives de bien-être, comme les ateliers de gestion du stress et les services de soutien psychologique, ainsi que des plans de retraite attrayants, sont des éléments essentiels pour assurer une sécurité et une satisfaction à long terme pour les employés.

5) Intégration de Stagiaires Séniors :

L'implication de stagiaires séniors apporte une richesse d'expérience et une perspective précieuse, tout en favorisant une culture de mentorat et de diversité intergénérationnelle au sein de l'entreprise.

b) SUGGESTION pour Ooredoo en Matière de Politique des Avantages Sociaux et de Marque Employeur

1) Renforcer le Mentorat :

Formaliser et étendre les programmes de mentorat pour inclure tous les niveaux de l'organisation. Assurer que chaque employé ait accès à un mentor pour guider son développement professionnel.

2) Augmenter la Flexibilité Horaire :

Introduire des options de télétravail et des horaires flexibles pour permettre aux employés de mieux gérer leur temps et de réduire le stress lié à l'équilibre travail-vie personnelle.

3) Améliorer la Gestion des Changements :

Développer des stratégies robustes de gestion des changements qui incluent des formations régulières et un soutien accru lors des périodes de transition. Impliquer les employés dans les processus de changement pour accroître leur engagement et leur adaptation.

4) Renforcer la Gestion des Risques et du Stress :

Mettre en place des programmes de bien-être qui incluent des ateliers de gestion du stress, des activités de team building, et des services de soutien psychologique. Offrir des sessions de formation régulières sur la gestion du stress et des risques.

5) Développer des Plans de Retraite :

Créer des plans de retraite attractifs et bien structurés pour assurer une sécurité financière à long terme pour les employés. Communiquer clairement les avantages de ces plans pour encourager leur adoption.

6) Intégrer des Stagiaires Séniors :

Encourager l'intégration de stagiaires séniors pour bénéficier de leur expérience et de leur expertise. Cela peut également contribuer à une culture de diversité et d'inclusion, favorisant le transfert de connaissances et le développement intergénérationnel.

En mettant en œuvre ces recommandations, Ooredoo peut non seulement améliorer la satisfaction et la rétention de ses employés, mais aussi renforcer sa position en tant qu'employeur de choix dans le secteur des télécommunications en Algérie. Ces initiatives permettront à l'entreprise de se distinguer par une politique RH innovante et proactive, favorisant ainsi un environnement de travail positif et productif.

CONCLUSION GENERALE

À travers les entretiens réalisés, nous avons collecté des données qualitatives essentielles pour comprendre l'impact des avantages sociaux sur la qualité de vie au travail (QVT) chez Ooredoo. Plusieurs outils d'analyse ont été utilisés, dont une grille d'observation spécialement élaborée pour cette étude.

La grille d'observation a été conçue pour capturer de manière systématique et détaillée les perceptions des employés concernant les avantages sociaux offerts par Ooredoo. Cette grille incluait des critères tels que la satisfaction des employés, l'équilibre vie professionnelle/vie privée, l'engagement, et la cohésion sociale. Elle a permis d'identifier les forces et les domaines nécessitant des améliorations dans les avantages sociaux actuels.

Des entretiens semi-directifs ont été menés pour approfondir les thématiques identifiées via la grille d'observation. Ces entretiens ont fourni des perspectives détaillées sur les expériences individuelles des employés, leurs attentes, et leurs perceptions de l'efficacité des avantages sociaux.

L'analyse de contenu a été appliquée aux données qualitatives issues des entretiens. Cette méthode a permis de classer et de synthétiser les informations, révélant des tendances générales et des opinions variées parmi les participants.

Des statistiques descriptives ont été utilisées pour résumer les données quantitatives obtenues à partir de la grille d'observation et des questionnaires distribués aux employés. Ces statistiques ont permis de mesurer la satisfaction globale et d'évaluer l'impact des avantages sociaux sur différents aspects de la QVT.

Les résultats de cette étude montrent que les avantages sociaux offerts par Ooredoo jouent un rôle crucial et significatifs dans l'amélioration de la QVT des employés. Ces derniers ont exprimé une satisfaction générale envers les avantages sociaux, citant des éléments tels que les chèques-repas, l'assurance hospitalisation et le télétravail comme particulièrement bénéfiques pour leur bien-être et leur équilibre vie professionnelle/vie privée.

Cependant, des défis ont été identifiés, notamment la perception d'une répartition inégale des avantages sociaux et la rigidité de certains aspects du système en place. Ces points nécessitent une attention particulière pour maximiser l'impact positif des avantages sociaux et minimiser les tensions potentielles entre les employés.

Ce projet souligne l'importance des avantages sociaux dans la promotion de la QVT et de la cohésion sociale chez Ooredoo. Les instruments d'analyse utilisés ont permis de fournir une évaluation détaillée et nuancée de l'impact de ces avantages. Il est recommandé que Ooredoo continue à développer et à adapter ses avantages sociaux pour répondre aux besoins changeants de ses employés, en veillant à une distribution équitable et à une flexibilité accrue pour maintenir un environnement de travail harmonieux et motivant.

Cette étude a mis en lumière l'importance des politiques d'avantages sociaux et de la qualité de vie au travail chez Ooredoo Algérie. Les principaux résultats révèlent que les avantages sociaux offerts par Ooredoo jouent un rôle crucial dans la satisfaction, la motivation et la rétention des employés. Les employés valorisent particulièrement les initiatives telles que les systèmes de mentorat, la flexibilité horaire, et les programmes de gestion du stress. De plus,

une culture d'entreprise positive et un environnement de travail favorable sont des facteurs déterminants pour l'engagement et la performance des employés.

Cette recherche contribue de manière significative à la littérature académique sur les ressources humaines en offrant des perspectives nouvelles sur l'impact des avantages sociaux dans un contexte spécifique tel que celui d'Ooredoo Algérie. Elle enrichit les connaissances existantes en démontrant comment des pratiques innovantes en matière de ressources humaines peuvent influencer positivement le bien-être des employés et, par conséquent, leur performance. En pratique, cette étude fournit des modèles et des recommandations exploitables pour d'autres entreprises cherchant à améliorer leur politique RH et à renforcer leur marque employeur.

Malgré ses contributions, cette étude présente certaines limites. Premièrement, elle est basée sur un échantillon limité aux employés d'Ooredoo Algérie, ce qui peut restreindre la généralisation des résultats à d'autres contextes ou industries. Deuxièmement, l'étude s'est concentrée principalement sur les avantages sociaux sans une analyse approfondie de l'interaction entre ces avantages et d'autres facteurs organisationnels tels que la culture d'entreprise ou les styles de leadership. Enfin, les données recueillies sont principalement qualitatives, ce qui pourrait être complété par des analyses quantitatives pour renforcer la robustesse des conclusions.

Pour étendre cette recherche, il serait pertinent d'explorer plusieurs axes. Une étude comparative incluant plusieurs entreprises du secteur des télécommunications en Algérie permettrait de généraliser les résultats et d'identifier des pratiques exemplaires. De plus, une analyse longitudinale pourrait fournir des insights sur l'évolution de l'impact des avantages sociaux sur la satisfaction et la performance des employés au fil du temps. Enfin, l'intégration de méthodologies quantitatives pourrait enrichir les analyses et fournir des résultats statistiquement significatifs

- **Suggestions pour Ooredoo en Matière de Politique des Avantages Sociaux et Marque Employeur**

Introduction de Systèmes de Mentorat

L'instauration de systèmes de mentorat au sein de l'entreprise peut jouer un rôle clé dans le développement professionnel des employés. Les mentors peuvent offrir des conseils, un soutien et une orientation, aidant ainsi les employés à naviguer dans leur parcours professionnel et à atteindre leurs objectifs de carrière.

Flexibilité Horaire et Télétravail

Pour répondre aux besoins diversifiés des employés, Ooredoo devrait envisager d'étendre ses politiques de flexibilité horaire et de télétravail. Ces pratiques permettent aux employés de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle, réduisant ainsi le stress et augmentant la productivité.

Gestion du Changement et de l'Environnement de Travail

La gestion proactive des changements au sein de l'entreprise et de l'environnement de travail est essentielle pour maintenir un climat de travail positif. Ooredoo devrait mettre en place des stratégies de gestion du changement pour minimiser les perturbations et soutenir les employés dans les périodes de transition.

Gestion des Risques et du Stress au Travail

Ooredoo devrait développer des programmes de gestion des risques et de gestion du stress pour aider les employés à faire face aux charges de travail élevées et aux pressions professionnelles. Ces programmes peuvent inclure des ateliers de gestion du stress, des séances de conseil et des initiatives de bien-être mental.

Systèmes de Retraite et de Préparation à la Retraite

L'introduction de systèmes de retraite et de programmes de préparation à la retraite peut fournir une sécurité financière à long terme aux employés. Ooredoo devrait envisager de proposer des options de planification financière et de retraite pour aider les employés à préparer leur avenir avec sérénité.

Cette étude a démontré l'importance cruciale des avantages sociaux pour le bien-être, l'engagement et la productivité des employés chez Ooredoo. Les résultats obtenus soulignent que des politiques d'avantages sociaux bien conçues et innovantes peuvent non seulement améliorer la satisfaction des employés mais aussi renforcer la marque employeur de l'entreprise Ooredoo

Bibliographie :

RENARD, Léa, « qualité de vie au travail » in revue sociologie, (N°04,2020), volé pp367-384

Loubat, Jean-René, Dermagne , J-M , Brakeen , R-M « risque psychosociaux et qualité de vie au travail »revue médico-sociale (2020)pp365-397

Bonnet marc, Beck Emmanuel « management et avenir » revue socio-économique (2018/08) (N°38) pp 138-150.

Savall .H (1980) « management et avenir » revue socioéconomique pp138-150

Ughetto pascal « la qualité de vie au travail au risque de sa transformation en process » revue bien-être au travail (2021) pp169-188

Van appelghem Cédric , Nguyen Pascal , Ben zaied Younes , « la proximité du dirigeant et des administrateurs renforce-t-elle la position concurrentielle de la firme ? » revue économique politique (2/2021) vol 131 ,pp 263 a 296

Defreitas, antonio, revalino « vieillissement et retraite au brésil : perspectives. » revue retraite et société 2017/03 (N°78) pp 69-89

Epiphane, Clara (2021) , Keller and leham (2006) , cable and turban(2003), Theurer et AL (2018) , Tomas jar et AL (2020) , Knox and Freeman (2006) lievenset AL (2007)« Marque employeur mode d'emplois . » revue ressources humaines (2021) pp 288

Lefizelier Paul « que ce que la marque employeur : guide complet. » 27/11/2023

Truplnéme Stéphane « la vague web3 maitrise des nouveaux codes du marketing 3.0. » Revue marketing ressources humaines 2023

<https://www.salesforce.com/fr/blog/pme-avantages-sociaux-engagement-employe/> Salesforce3 février, 20227 min de lecture

<https://www.salesforce.com/fr/blog/pme-avantages-sociaux-engagement-employe/> Salesforce 3 février, 20227 min de lecture L'engagement des employés et l'efficience du travail sont des éléments clés pour le bon fonctionnement d'une entreprise,

Glénât , jean marc « retour sur l'engagement a quoi rêvions-nous es ce que les fast se lever . » revue sociographie 2018 (N°61) pp 11-23

Ferraton, cyrille, Michun Stéphane « aide a domicile : concilier l'autonomie et l'engagement dans un collective. » (2023 /13) (N°445) PP 1 à 4 revue de l'engagement

Pasquet Guy-noel « les revenus de l'engagement. » (2018) (N°61) pp de 4-5.

LISTES DES ANNEXES

Questionnaire

Section 1 : Informations démographiques

1. Quel est votre âge ?

- A. 20-30 ans**
- B. 31-40 ans**
- C. 41-50 ans**
- D. Plus de 50 ans**

2. Quel est votre sexe ?

- A. Homme**
- B. Femme**

3. Quelle est votre catégorie socio-professionnelle ?

- A. Cadre supérieur**
- B. Cadre**
- C. Professionnel**
- D. Maitrise**
- E. Exécution**

4. Depuis combien de temps travaillez-vous chez Ooredoo ?

- A. Moins de 5 ans**
- B. 5-10 ans**
- C. 10-15 ans**
- D. 15-20 ans**

Section 2 : Section : Avantages Sociaux chez Ooredoo

1. Avez-vous bénéficié des avantages sociaux ?

- A. Oui**
- B. Non**

2. Comment évaluez-vous les avantages sociaux actuels offerts par Ooredoo ?

- A. Insatisfaisants**
- B. Neutres**
- C. Satisfaisants**
- D. Très satisfaisants**

3. Avez-vous bénéficié des avantages de la mutuelle santé proposée par Ooredoo ?

- A. Oui**
- B. Non**

4. Quel est l'impact du Pack Santé d'Ooredoo sur votre bien-être et votre motivation au travail ?

- A. Très positif**
- B. Positif**
- C. Neutre**
- D. Négatif**

5. En ce qui concerne le Pack Voyage, avez-vous utilisé les avantages offerts par Ooredoo pour vos voyages personnels ou familiaux

- A. Oui**
- B. Non**

6. Avez-vous rejoint des événements ou activités sociales organisés par Ooredoo dans le cadre du Pack Événements et Activités Sociales ?

- A. Oui**
- B. Non**

7. Avez-vous participé à des activités sportives proposées par Ooredoo ou en partenariat avec des centres sportifs locaux ?

- A. Oui**
- B. Non**

8. Pour les cadeaux proposés par Ooredoo préférez-vous que ça soit :

- A. Digitale**
- B. Cadeaux physiques**
- C. Bon d'achat**

9. Comment évaluez-vous l'utilisation de la digitalisation des cadeaux et des primes via l'application Prizy chez Ooredoo ?

- A. Facile**
- B. Compliqué**
- C. Autre**

10. que pourriez- vous apporté de plus aux avantages sociaux actuels ?

11.Êtes-vous satisfait de la manière dont les avantages sociaux sont communiqués et expliqués aux employés chez Ooredoo?

- A. b• Oui**
- B. •Non**

12.les avantages sociaux ont -il un impact sur votre engagement ?

- A. Oui**
- B. Non**

Section : Qualité de Vie (QVT) chez Ooredoo

1.Êtes-vous satisfait de la qualité de vie chez Ooredoo ?

- A. Oui**
- B. Non**

Si la réponse est "Non", passez à la question 2.

2.expliqué POURQUOI

3. Qu'est-ce qui rend votre travail chez Ooredoo agréable ?

- A. Équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle**
- B. Relations avec les collègues et l'équipe de travail**
- C. Flexibilité des horaires de travail**
- D. Environnement de travail (confort, équipements, etc.)**
- E. Gestion du temps et charge de travail raisonnable**
- F. Autre :**

4. quelle sont les sources de stresse que vous subissez au travail ?

- A. Charge de travail**
- B. Pression pour respecter les délais.**
- C. Manque de soutien de la part des collègues ou de la direction.**

- D. Conflits interpersonnels.**
 - E. Incertitude quant à l'avenir de l'entreprise ou des projets.**
 - F. Environnement de travail peu propice.**
 - G. Problèmes de communication.**
 - H. Déséquilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.**
- 5. avez-vous des propositions pour améliorer votre quotidien ?**

Section : Marque Employeur et Marketing RH chez Ooredoo

1. Que pensez-vous de la marque employeur d'Ooredoo en tant qu'employé ?

- A. Peu attrayante**
- B. Neutre**
- C. Très attrayante**

2. A votre avis Quesque pourrais ooredoo faire de plus pour garder et attiré les meilleurs talents ?

3. Dans quelle mesure le processus de recrutement et la communication chez Ooredoo ont-ils influencé votre choix de candidature ou de rester dans l'entreprise ?

- A. Beaucoup**
- B. Un peu**
- C. Pas du tout**

4.Quels moyens de communication chez Ooredoo vous aide le plus à connaître les offres d'emploi et les avantages offerts ?

- A. Réseaux sociaux**
- B. Site Web de l'entreprise**
- C. Événements de recrutement**
- D. Témoignages d'employés**

5.Quelles améliorations suggérez-vous pour le processus de recrutement chez Ooredoo?

Section : Productivité et Mise à Jour des Services chez Ooredoo

1. Êtes-vous satisfait des outils et des technologies utilisés chez Ooredoo pour votre travail quotidien ?

- A. Insatisfait**
- B. Neutre**
- C. Satisfait**
- D. Très satisfait**

2. Quels éléments freinent votre productivité chez Ooredoo et comment pourrait-on les améliorer ?

- A. Manque d'outils de communication efficaces**
- B. Tâches complexes à gérer**
- C. Systèmes informatiques peu pratiques**
- D. Politiques internes trop rigides**
- E. Besoin de formation sur les outils et les processus**

3. Quelles options Ooredoo pourrait-elle offrir pour soutenir votre développement professionnel et personnel et ainsi améliorer votre efficacité au travail ?

- A. Offrir des formations régulières**
- B. Mettre en place un système de mentorat**
- C. Proposer des opportunités de mobilité interne**
- D. Encourager la participation à des événements professionnels**
- E. Créer des plans de développement de carrière personnalisés**

4. Quelles propositions Ooredoo pourrait-elle mettre en place pour améliorer votre productivité ou votre expérience en tant qu'employé ?

- A. Introduire une plateforme de gestion de projet efficace**
- B. Mettre en place un système de récompenses pour les employés performants**
- C. Développer des applications ou outils numériques internes**
- D. Offrir des horaires de travail flexibles ou du télétravail**
- E. Améliorer les installations et les espaces de travail**

Section 4 : Efficience du travail

- L'efficience au travail se réfère à la capacité d'accomplir une tâche ou une série de tâches de manière optimale, en minimisant les ressources utilisées telles que le temps, l'énergie, ou les coûts**

Questionnaire sur l'Identification des Facteurs Influençant l'Efficiéce au Travail chez Ooredoo

1. Quels sont les principaux facteurs qui affectent votre efficacité au travail chez Ooredoo?

- A. Environnement de travail**
- B. Ressources et outils disponibles**
- C. Soutien de la direction**
- D. Culture d'entreprise**
- E. Formation et développement professionnel**
- F. Avantages sociaux**

2. À quel point l'environnement de travail chez Ooredoo est-il important pour votre efficacité au travail ?

- A. Peu important**
- B. Modérément important**
- C. Très important**
- D. Extrêmement important**

3. Comment percevez-vous le soutien de votre supérieur hiérarchique chez Ooredoo pour améliorer votre efficacité au travail ?

- A. Insatisfaisant**
- B. •Neutre**
- C. •Satisfaisant**
- D. Très satisfaisant**

4. Dans quelle mesure la culture d'entreprise chez Ooredoo favorise-t-elle l'efficacité et la productivité ?

- A. Pas du tout**
- B. Faiblement**
- C. Modérément**
- D. Fortement**
- E. Extrêmement**

5. Quels obstacles chez Ooredoo affectent votre efficacité au travail ?

- A. Manque de ressources**

- B. Problèmes de communication**
- C. Charge de travail excessif**
- D. Manque de formation ou de support**
- E. Autre (précisez)**

6. Comment les formations et le développement professionnel chez Ooredoo affectent-ils votre efficacité au travail?

- A. Très faible**
- B. Faible**
- C. Moyen**
- D. Élevé**
- E. Très élevé**

7. Quel est l'impact des avantages sociaux chez Ooredoo sur votre capacité à rester efficace au travail ?

- A. Aucun rôle**
- B. Faible rôle**
- C. •Modéré rôle**
- D. Important rôle**
- E. Très important rôle**

8. Quelles idées avez-vous pour rendre votre équipe ou service chez Ooredoo plus efficace ?

- A. Améliorer l'environnement de travail**
- B. Fournir plus de ressources et d'outils**
- C. Renforcer le soutien de la direction**
- D. Promouvoir une culture d'entreprise axée sur l'efficacité**
- E. Proposer davantage de formations et de développement professionnel**

Section 5 : Analyse des données

1. Êtes-vous disposé(e) à participer à un entretien pour discuter plus en détail de votre expérience avec les avantages sociaux et la marque employeur chez Ooredoo?

- A. Oui**
- B. Non**

Section 6 : Informations supplémentaires

1. Y a-t-il des avantages sociaux que vous aimeriez voir ajoutés ou améliorés chez Ooredoo ?

- A. Plus de jours de congé supplémentaires Programme de retraite plus avantageuse**
- B. Assurances complémentaires étendues**
- C. Avantages liés aux bien-être renforcés**
- D. Les avantages sociaux actuels sont satisfaisants**
- E. Il faudrait améliorer la communication sur les avantages sociaux**
- F. Plus de flexibilité dans les horaires de travail serait appréciée**
- G. Les opportunités de développement professionnel devraient être accrues**
- H. toutes les propositions**

2. Comment percevez-vous la culture d'entreprise chez Ooredoo ?

- A. Très positive**
- B. Positive**
- C. Neutre**
- D. Négative**

3. Avez-vous déjà recommandé Ooredoo à d'autres personnes en tant qu'employeur ?

- A. Oui**
- B. Non**

GUIDE D'ENTRETIEN

Section 1 : Profil du participant

Informations générales :

- **Nom de l'interviewé :**
- **Durée de l'entretien :**
- **Quel est votre poste actuel ?**
- **Depuis combien de temps travaillez-vous pour l'entreprise ?**
- **Avez-vous occupé d'autres postes auparavant ?**
- **Pouvez-vous me dire un peu comment c'est pour vous de travailler chez Ooredoo ?**

Section 2 : Politique des avantages sociaux

- **Que pensez-vous de ces avantages sociaux par rapport à ce dont vous avez besoin dans votre vie personnelle et professionnelle ?**
- **Est-ce que vous avez utilisé certains de ces avantages sociaux ?**
- **Si oui, lesquels ?**
- **Comment ont-ils influencé votre expérience au travail ?**

Section 3 : Marque employeur et marketing RH

- **Qu'est-ce qui rend la marque employeur d'ooredoo différente des autres entreprises de télécommunication ?**
- **Comment avez-vous entendu parler des actions marketing RH d'ooredoo et en quoi ont-elle changé sur l'entreprise ?**
- **Est-ce que la communication de la marque employeur et les initiatives de marketing RH affectent l'engagement des employés selon vous ?**

Section 4 : Efficience au travail

- **Comment décririez-vous votre niveau d'efficience au travail chez Ooredoo ?**
- **Dans quelle mesure pensez-vous que les avantages sociaux contribuent à votre efficacité et votre productivité au travail**
- **Avez-vous remarqué des changements dans votre efficience au travail depuis que vous avez bénéficié des avantages sociaux**

Section 5 : Engagement des employés

- . Comment définiriez-vous votre niveau d'engagement envers Ooredoo en tant qu'employeur ?
- Quels facteurs, selon vous, influent le plus sur l'engagement des employés chez Ooredoo ?

Section 6 : Implications et suggestions

- Auriez-vous des idées sur ce qu'Ooredoo pourrait faire pour rendre sa politique d'avantages sociaux meilleure et pour améliorer la qualité de vie au travail ?
- Pensez-vous qu'il existe des aspects de la politique des avantages sociaux qui pourraient être mieux communiqués ou mis en valeur ?
- Y a-t-il d'autres commentaires ou points que vous aimeriez partager concernant votre expérience avec la politique des avantages sociaux chez Ooredoo ?

Documents à fournir	Document	Document	Document	Document
Acte de naissance	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Analyses	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Échographie	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Radiographie	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Ortotype	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Hospitalisation	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Maternité	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Attestation de décès (Mortuary)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Pharmacie (Centre Chim)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Declaration maladie

Je suis malade Je ne suis pas malade

Je suis décédé Je ne suis pas décédé

Document 1 : déclaration maladie (axa assurance)

